

Desafíos para la representación y organización de trabajadores flexibilizados en la prensa escrita.

Henry Laura.

Cita:

Henry Laura (2010). *Desafíos para la representación y organización de trabajadores flexibilizados en la prensa escrita*. V Congreso Latinoamericano de Ciencia Política. Asociación Latinoamericana de Ciencia Política, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-036/734>

**Desafíos para la representación y organización de los trabajadores
flexibilizados en la prensa escrita**

Laura Henry

CEIL-PIETTE del CONICET

mhenry@ceil-piette.gov.ar

Trabajo enmarcado en el proyecto de investigación “Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales” PICT-AGENCIA 2007, N° 1672.

Investigadora principal: Dra. Cecilia Senén González.

**Trabajo preparado para su presentación en el V Congreso Latinoamericano de
Ciencia Política, organizado por la Asociación Latinoamericana de Ciencia Política
(ALACIP). Buenos Aires, 28 a 30 de julio de 2010**

Área temática:

Política comparada. Sindicatos, movimientos sociales y protesta social.

Desafíos para la representación y organización de los trabajadores flexibilizados en la prensa escrita

Laura Henry

CEIL-PIETTE del CONICET

mhenry@ceil-piette.gov.ar

Resumen

La prensa escrita constituye un sector de actividad donde las estrategias empresariales de flexibilización—sobre todo vinculadas a la externalización de fuerza de trabajo— han generado una progresiva individualización y precarización de los vínculos laborales. La creciente presencia de periodistas en calidad de colaboradores constituye un caso emblemático de estos procesos y, en este marco, analizamos cuál es la posibilidad de generar instancias de representación y de organización de estos trabajadores. Al respecto, consideramos las posturas del sindicato y de otros dirigentes de base frente a este escenario de fragmentación productiva, evaluando sus recursos y limitaciones para emprender la defensa de los trabajadores de prensa.

Introducción

Las transformaciones económicas ocurridas en el pasado reciente vinculadas a los procesos de desindustrialización, de desregulación de la relación capital-trabajo y de flexibilización de los procesos productivos han tenido en su conjunto fuertes consecuencias sobre el mercado laboral. El empleo formal y típico (asalariado, estable y protegido) ocupa una proporción cada vez menor en nuestras sociedades, con gran parte de la población que encuentra sus medios de vida en situaciones de trabajo que suponen mayores niveles de incertidumbre e inseguridad laboral. En este marco, los sindicatos han visto reducida su fuerza de negociación y su capacidad para movilizar unas bases cada vez más fragmentadas y precarizadas.

Estos procesos que venimos describiendo han atravesado a todos los sectores de actividad pero de manera diferencial. En este sentido, es fructífero emprender un análisis de los rasgos que la organización y representación de los trabajadores ha adoptado en el periodo reciente para una serie de actividades económicas de distinta índole y alejadas de los casos “clásicos” que el enfoque de las relaciones laborales ha tomado prioritariamente como objeto de estudio en nuestro país. Como parte de esta propuesta, en esta ponencia buscaremos conocer los aspectos más relevantes de la representación sindical de los trabajadores de la prensa escrita. Específicamente, analizaremos cuales han sido las recientes transformaciones económicas del sector, las orientaciones empresariales en materia de gestión de la fuerza de trabajo y como ello ha

impactado en la capacidad de organización colectiva, particularmente para el caso de los periodistas. En este marco, prestaremos especial atención a los desafíos que plantea la creciente presencia de periodistas en calidad de colaboradores y analizaremos cuál es la posibilidad de generar instancias de representación y de organización de estos trabajadores precarizados. Asimismo, analizamos el tipo de relaciones –contradictorias y complementarias- que se establecen con aquellos trabajadores estables que se hallan dentro de las redacciones.

Esto caso nos remite a un campo de reflexión más amplio acerca de las dinámicas que adquieren las relaciones laborales en el marco de las estrategias empresariales de flexibilización de los procesos productivos–sobre todo vinculadas a la externalización de fuerza de trabajo- y sus consecuencias en términos de una heterogeneización de los vínculos laborales y una fragmentación del colectivo de trabajadores. Estos escenarios generan el surgimiento de dilemas y problemáticas en torno a las estrategias más apropiadas para articular los intereses dispersos, los métodos de lucha más efectivos frente a la patronal y el tipo de rol que deben jugar los sindicatos en todo ello.

En función de alcanzar los objetivos planteados en esta ponencia hemos realizado una extensa búsqueda de información que nos permita una caracterización del sector de actividad seleccionado. Luego, ya en el campo específico de nuestras indagaciones, hemos examinado literatura específica referida a relaciones laborales así como variadas fuentes de documentación (prensa periódica, boletines electrónicos, normativa laboral, comunicados de los sindicatos, etc.) que nos han brindado un panorama sobre las evoluciones recientes de este campo. Complementariamente, y como insumo fundamental de este trabajo, hemos realizado un acercamiento cualitativo al sector a través de la realización de entrevistas semi estructuradas a miembros de la conducción del sindicato de trabajadores de prensa, a representantes de distintas agrupaciones gremiales opositoras y a miembros de comisiones internas de diarios nacionales. De igual manera, hemos conversado con periodistas -todos ellos en actividad- que trabajan para un amplio abanico de empresas de prensa. Por último, dejaremos señalado que estas indagaciones forman parte de una investigación más amplia que busca reflexionar acerca de las viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores en el periodo actual.¹

En primer lugar, repasaremos ciertos aspectos referentes a la forma en que la actividad de los periodistas se halla regulada que son importantes para comprender la dinámica que adoptan las relaciones laborales en esta actividad. Al respecto, mostraremos por qué estos trabajadores que cuentan con un régimen especial con importantes mejoras en comparación con los beneficios de la legislación laboral vigente para la generalidad de los trabajadores. En segundo término, señalaremos algunas cuestiones acerca de la evolución del sector de los medios de comunicación en nuestro país y, a su interior, de la prensa escrita para luego señalar cómo a partir de las estrategias de flexibilización empresariales y de mayor concentración económica ha ido configurándose un horizonte laboral de creciente precarización para los periodistas y cuyo caso emblemático es el crecimiento de los periodistas colaboradores. En tercer término realizaremos un recorrido por la dinámica de la negociación colectiva y las estrategias sindicales desplegadas en el periodo reciente. Seguidamente, y entrando en el centro de nuestras argumentaciones, analizaremos cual es la posibilidad de generar instancias de representación y de organización para los colaboradores. Al respecto,

¹ “Crisis del consenso neoliberal y acción sindical en la Argentina. Viejas y nuevas formas de organización de los trabajadores: heterogeneidades sectoriales” PICT-AGENCIA 2007, N° 1672. Investigadora principal: Dra. Cecilia Senén González.

evaluaremos las potencialidades y limitaciones de dos variantes para la organización de estos trabajadores. Por último, realizaremos algunos comentarios a modo de conclusión.

1- El marco regulatorio del trabajo en prensa

Existen ciertos aspectos referentes a la forma en que la actividad de los periodistas se halla regulada que revisten especial interés a la hora de comprender la dinámica que adoptan las relaciones laborales en esta actividad. Al respecto, debemos comenzar señalando que se trata que trabajadores que cuentan con un estatus especial debido al importante rol que cumplen como difusores de información al conjunto de la sociedad. Un Estado democrático exige como condición de posibilidad la existencia de periodistas debidamente protegidos por el ordenamiento jurídico, tanto de las opresiones de los poderes políticos como de los condicionamientos de sus propios empleadores (Suarez, 2008). De ahí se deriva, por una parte, la exigencia de que su trabajo se ajuste a determinados estándares establecidos previamente², y por otra, la existencia en la Argentina de una legislación específica que regula las condiciones laborales en las empresas de tipo periodísticas.

En la ley 12.908 sancionada en 1946 y conocida como el Estatuto del Periodista Profesional (EPP) encontramos toda una serie de normas legales que identifican a quienes ejercen la actividad, las condiciones en que deben hacerlo y los derechos que emanan de su práctica profesional. En este sentido, es un régimen especial respecto a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que rige para el orden común de los trabajadores³, invocándose en este sentido la existencia de fuertes componentes constitucionales en la profesión y señalando la alta exposición e influencia social de la misma (Arese, 2004). En sus sucesivos artículos el EPP reglamenta distintos aspectos referidos a las condiciones laborales⁴ tales como el régimen de trabajo, las condiciones de estabilidad, vacaciones, accidentes, enfermedades y salarios. Todo ello con importantes mejoras para los periodistas en comparación con los beneficios de la legislación laboral vigente para la generalidad de los trabajadores. Así, la jornada de trabajo fijada para los periodistas es de 36 horas por semana en vez de 48 y los periodos de vacaciones son más extensos. Otro punto importante tiene que ver con la extinción del contrato de trabajo. El EPP insta para los casos de despido un régimen indemnizatorio especial (en su artículo 43) más gravoso que aquel de la LCT. Este esquema fue incluido con el objeto de evitar que las amenazas de despido constituyan un condicionante a la independencia ideológica de los periodistas.

Se trata entonces de una legislación laboral con varias particularidades que en gran medida emanan del hecho de asociar el trabajo periodístico con las libertades individuales de expresión y con los derechos sociales a la información. Este régimen

² En respuesta a estos requerimientos circulan al interior de la profesión ciertas normas deontológicas que deberían respetarse en la actividad de informar a la población: responsabilidad hacia la audiencia, objetividad, veracidad en la información, claridad, conciencia de ser creadores de opinión pública, responsabilidad hacia las fuentes, etc.

³ La relación de trabajo del periodista profesional no está excluida de las normas de la LCT, sino que las dos normas jurídicas –especial y general- coexisten y se deben conjugar en forma armónica. Así, corresponderá aplicar la norma más favorable al trabajador (Suarez, 2008).

⁴ Asimismo, el EPP incluye aspectos específicos al ejercicio de la profesión como normas protectorias de la libre expresión, información y pensamiento y referidas a la protección de las fuentes.

protectorio del EPP, que rige en todo el territorio del país⁵, fue completándose con la sanción de sucesivos Convenios Colectivos de Trabajo. A nivel local, las normativas más importantes son el CCT 124/75 para el personal de prensa televisada (de aplicación en la Capital Federal y hasta un radio de setenta kilómetros) y el CCT 301/75 de Prensa Escrita y Oral, para los trabajadores de prensa de los medios gráficos, radios y agencias de noticias (que se circunscribe a la Capital Federal).

A partir de las numerosas prácticas que los empleadores utilizan para evitar los condicionamientos de estas regulaciones, ha ido en aumento la tensión entre las normas protectorias que establece el Estatuto y la creciente flexibilidad a la que aspiran las empresas en el campo de las relaciones laborales. Así, son variadas las maneras en que buscan evadir las múltiples obligaciones legales y pecuniarias que les establece el EPP para con sus trabajadores ya sea alegando que la tarea que llevan adelante no es de índole periodística o negando el vínculo laboral. De esta manera, la realidad cotidiana de un número creciente de periodistas de la prensa escrita se halla cada vez más alejada de la definición profesional que establece el EPP en lo referente a condiciones y estabilidad laborales. Veremos a continuación cómo esto se ha acentuado en el periodo reciente a partir de las reconversiones empresariales del sector y de la puesta en práctica de diversas estrategias orientadas a un aumento de la rentabilidad.

2- Las prácticas empresariales en la prensa escrita: la búsqueda permanente de la flexibilidad

En las dos últimas décadas, los medios de comunicación y todas aquellas actividades vinculadas con la producción, circulación y consumo de contenidos de carácter cultural han adquirido una creciente importancia económica convirtiéndose en nichos sumamente atractivos para la inversión. En este marco, se han registrado toda una serie de procesos vinculados a la consolidación y modernización de estas actividades en todo el mundo. En el caso de nuestro país, fue principalmente durante la década del noventa que tuvo lugar una profunda reconversión de todos los segmentos de los medios de comunicación en el marco de una fuerte desregulación de la actividad, de fusiones y adquisiciones empresariales así como de grandes incorporaciones de tecnología en los procesos de producción (Mastrini y Becerra, 2006). En lo que hace a la estructura de propiedad, cabe resaltar que el sector dejó de estar únicamente formado por empresas monomedia con un capital de origen local y una rentabilidad centrada en consumo del mercado interno. Así, el empresario nacional con una larga trayectoria en la actividad fue desplazado por nuevos actores, tradicionalmente ajenos al campo de los medios y en algunos casos vinculados al mercado financiero, que apuntaron a la conformación de grandes conglomerados multimediales, con presencia del capital extranjero y con estrategias globales y regionales (Postolski et al., 2004).

Estas transformaciones en la estructura de propiedad de los medios de comunicación lógicamente han involucrado la puesta en práctica de nuevas formas de gestión empresarial. Los directorios de estos grupos multimedia llevan adelante sofisticadas estrategias de crecimiento, de diversificación y, bajo renovadas estrategias de reingeniería, persiguen la búsqueda de enormes y permanentes tasas de beneficios para todas sus firmas. La prensa escrita ha sido parte de estos procesos de

⁵ Cabe mencionar así mismo la existencia del Estatuto del Empleado Administrativo de Empresas Periodísticas (ley 13.839/46) también sancionado en la década del cuarenta y con el mismo espíritu protectorio de derecho social a la información que sustenta al EPP.

modernización, acompañando las evoluciones del sector y sus lógicas centradas en la eficiencia comercial. En gran medida, las empresas de diarios y revistas han dejado de ser empresas atomizadas de tipo familiar y se han ido concentrando e integrando con otros medios de información y entretenimiento en grandes conglomerados multimedia (Postolski et. al., 2007). Aunque su desempeño comercial no es el más dinámico⁶ si lo comparamos con otras actividades del sector, las empresas de diarios (y de revistas, en algunos casos) siguen siendo los “buques insignia” de los grupos multimedia y en este sentido conservan gran protagonismo económico y político⁷.

En este escenario, la organización del trabajo periodístico y todo su circuito de producción se ha modificado extraordinariamente en los últimos tiempos. Por un lado, las empresas de diarios y revistas han podido lograr un aumento en la productividad de sus periodistas de planta a partir de la introducción de nuevas tecnologías. El correo electrónico, los flujos de datos permanentes que permite la internet y el uso de herramientas tan dispares como los teléfono celulares y otro dispositivos portátiles son medios que las empresas periodísticas han puesto en servicio de una producción más abundante y eficiente. Esto ha llevado a una ampliación de tareas de estos trabajadores que actualmente deben estar en condiciones de saber utilizar todos estos soportes tecnológicos y asimismo, de procesar y generar mayores volúmenes de información en menor tiempo.

Esta tendencia hacia una utilización más intensa de la mano de obra periodística ha sido asimismo acompañada por otro fenómeno complementario y que también se haya orientado al incremento de los márgenes de beneficios: las empresas persiguen la reducción de costos laborales directos a partir de la utilización de figuras atípicas y temporales que le permiten una provisión de mano de obra a bajo costo y que pueden aumentar o reducir a discreción con mínimos impedimentos. Tal es el caso de los denominados colaboradores o periodistas freelance, de los pasantes y becarios que durante toda la década pasada han ido ganando un peso creciente dentro de los procesos productivos de la prensa escrita como componentes esenciales de los mismos. En nuestro país no existe todavía ningún registro exhaustivo sobre la dimensión del empleo -formal o informal- de la prensa escrita. Este vacío estadístico es casi total en el caso de los trabajadores precarizados, donde las condiciones en las cuales desarrollan sus tareas (ausencia de registro, intermitencia, eventualidad) impiden efectuar mediciones concretas. De todas formas, la UTPBA (Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires, sindicato que representa a los periodistas, trabajadores de prensa y comunicadores sociales de Capital y Gran Buenos Aires) ha realizado sus propias pesquisas acerca de las transformaciones en el empleo en los últimos años. Desde el sindicato se sostiene que en la última década se ha asistido a un aumento de la

⁶ La ralentización de la evolución comercial de diarios y revistas habla de una crisis estructural que atraviesa la prensa escrita y que se manifiesta en una caída tendencial de ventas a largo plazo. En la base de tal fenómeno se encuentra los cambios en los hábitos de consumo. En los últimos años se ha registrado un incremento en el consumo de medios de información que compiten con la prensa, sobre todo de internet. Respecto a esto último, es creciente la consulta a las ediciones online de los periódicos que poco a poco van ganando creciente importancia respecto a su versión paga en papel.

⁷ Esto se debe al peso simbólico que todavía conserva este soporte en tanto vehículo original del periodismo, atrayendo a un considerable volumen de público que aun consume estos bienes en base a prácticas sociales y culturales arraigadas. Al respecto, Becerra y Mastrini (2009) manifiestan que en Argentina la prensa escrita conserva una enorme centralidad en la configuración de la agenda pública de noticias y de temas, que luego son amplificadas y desarrollados por el resto de los medios de comunicación. Ello explica un rasgo peculiar de la prensa escrita local y que no se registra en otros países de la región: el gran peso comparativo que tiene su nivel de facturación y ello a pesar de la merma en el universo de compradores de periódicos y revistas en los últimos años.

precarización contractual en el sector. La estabilidad ha ido perdiéndose como horizonte laboral de los periodistas, siendo cada vez mayor el número que se desempeñan bajo la modalidad de colaboradores externos. Como forma de aproximarse al problema que denomina de “degradación del trabajo”, el sindicato han relevado datos referentes a empresas periodísticas del ámbito de Capital Federal y Gran Buenos Aires. Así han señalado la magnitud que adquiere la “destrucción del empleo estable”, esto es la reducción de trabajadores en relación de dependencia y en blanco. Desde el Sindicato se expone que las grandes empresas periodísticas muestran para el periodo 1998-2002 un deterioro del empleo estable que alcanza el 37,2%. En el caso de los diarios, destacan que la caída del empleo estable ha sido del 20,7%⁸. En cuanto a las revistas, presenta la mayor disminución del empleo estable del conjunto de sectores de los medios de comunicación con una tasa del 72,9% (Postolski et al, 2004).

Lo que venimos describiendo nos conduce a hablar de un fenómeno más amplio: la tendencia de las empresas pertenecientes a los más variados contextos productivos a flexibilizar y desregular los contratos laborales, confiriéndole a numerosos trabajadores un status de dudosa pertinencia. Como señala De la Garza (2005), no se trata de una cuestión meramente formal ya que de este tipo de definiciones depende todo un conjunto de prestaciones para los trabajadores en cuanto a estabilidad laboral, seguridad social y condiciones de trabajo. Estos cambios en las formas de inserción laboral han generado en una notoria división al interior del colectivo de periodistas, con remuneraciones y condiciones laborales muy diversas para cada caso. Aquellos bajo modalidades de trabajo temporales y precarias han quedado privados de gran parte de los derechos laborales de los que gozan sus pares asalariados. Los procesos de reestructuración productiva tendientes a la flexibilización conllevan así la aparición y creciente generalización de formas de trabajo que suponen mayores niveles de inseguridad laboral, en la medida en que vienen a sustituir al “empleo tradicional”, caracterizado por jornadas laborales completas, estabilidad en el puesto de trabajo y mecanismos de negociación salarial centralizados.

En lo que hace al campo de la organización y la representación sindical, como es de esperarse, estas transformaciones han derivado en una creciente situación de debilidad de los trabajadores frente a una patronal que durante todos estos años fue ganando un amplio margen de maniobra en torno a la contratación y despido de los trabajadores así como respecto a la forma utilización de la fuerza de trabajo. A continuación veremos algunas características de dicho proceso.

3- El accionar sindical en el periodo reciente: actores intervinientes, problemáticas y estrategias desplegadas

En la década del ochenta, las estrategias sindicales se concentraron en la recuperación de las instituciones y de la legislación laboral afectada por la dictadura militar. Se abrió así un periodo de recomposición organizativa de los sindicatos del cual no fue ajeno el gremio de prensa ya que en esos años comenzó a plantearse la conformación de un sindicato único para la actividad. El 25 de septiembre de 1986 nacía la Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires (UTPBA) como resultado de la fusión de las dos organizaciones que por entonces representaban a los trabajadores de

⁸ Los líderes del mercado, Clarín y La Nación, presentan caídas del empleo que rondan esa tasa general mientras que otros competidores como Ámbito Financiero, El Cronista y La Prensa en todos los casos se aproximan o superan el 50% (Postolski et al, 2004).

prensa⁹ de Capital y Gran Buenos Aires: la Asociación de Periodistas de Buenos Aires (APBA) y el Sindicato de Prensa. Las definiciones de ese entonces proclamaban al nuevo sindicato como autónomo de los partidos políticos y con vocación pluralista en la composición de sus miembros. Actualmente, la ascendencia de la UTPBA no se restringe al ámbito metropolitano sino que se proyecta a nivel nacional debido a que posee la mayor cantidad de afiliados respecto a otras organizaciones similares del país y ello debido al grado de concentración geográfica de las empresas de medios de comunicación en torno a la capital del país.

Si la década del ochenta fue un periodo de consolidación para el sindicato, la siguiente década sería de enormes desafíos ante la conformación de un escenario sumamente hostil para el conjunto de los trabajadores del país. Según Bisio et al. (1999), el año 1991 debe ser considerado un año de inflexión en lo que respecta a las relaciones laborales en nuestro país. Bajo la imparable ola neoliberal, el gobierno de Carlos Menem lanzó una serie de medidas que apuntaban a quitarle al Estado su rol intervencionista (reducción de gasto público, privatizaciones, etc.) así como un conjunto de reformas estructurales tendientes a la desregulación de la economía, volviéndola “competitiva” vía el shock de una inédita apertura comercial. Paralelamente, desde el gobierno se lanzaron proyectos de reforma laboral en consonancia con las recetas propuestas por los organismos internacionales –de dudosa efectividad- que proponían la flexibilización laboral como vía para combatir el desempleo. El resultado de este nuevo modelo económico fue la destrucción de gran parte del tejido industrial nacional y el incremento sin precedentes de la desocupación, del trabajo no registrado y de las formas atípicas de contratación. Este deterioro del mercado de trabajo le restó poder al sindicalismo nacional que debió adoptar una posición defensiva en un escenario donde lo que estaba en juego era nada menos que la garantía de la estabilidad laboral. Asimismo, el incremento sin precedentes de la desocupación (que se mantuvo en dos dígitos desde 1994) y el también inédito crecimiento del trabajo no registrado hicieron que de facto quedaran enormes contingentes de trabajadores fuera de la esfera de influencia sindical y de la cobertura de la negociación colectiva. En este marco, las organizaciones sindicales vieron decaer su capacidad de movilizar a los trabajadores y su protagonismo en las acciones conflictivas frente a la creciente visibilidad pública que fueron adquiriendo los movimientos sociales (Senén González y Haidar, 2010).

Ante estos cambios socio económicos de la década del noventa y frente a un enorme desequilibrio de fuerzas ante la patronal de prensa –que como hemos relatado, adquirió un enorme poderío económico a partir de un asombroso proceso de concentración económica- la UTPBA fue paulatinamente inclinándose hacia una estrategia de tipo defensiva, que tuvo básicamente dos aspectos. Por un lado, el sindicato se replegó en una enérgica defensa del EPP ya que a lo largo de este periodo se dieron numerosos intentos de suprimir o modificar partes sustanciales del mismo. En plena época desreguladora y flexibilizadora de las leyes laborales el gobierno impulsó la derogación del EPP¹⁰ y al no poder conseguirlo, comenzó a esgrimir la necesidad de

⁹ El sindicato no solo abarca a los periodistas –trabajadores de los cuales nos ocupamos especialmente en esta ponencia- sino también a todo un conjunto de oficios anexos que se hallan contemplados en el EPP y en los CCT tales como fotógrafos, diagramadores, correctores, archivistas, etc.

¹⁰ Según palabras del sindicato, esta defensa “*se caracterizó por dos actitudes. En primer lugar, por dar una contundente respuesta en todos los campos a los sectores que, desde el poder, insinuaron maniobras tendientes a eliminar o desnaturalizar el Estatuto, recurriendo, todas las veces que fue necesario, a las movilizaciones públicas, a la Justicia, al Congreso de la Nación, a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a la Federación Latinoamericana de Periodistas (FELAP) y a la Organización Internacional de Periodistas (OIP). En segundo lugar, por rechazar la parcialización de la importancia de sus preceptos, reafirmando, siempre, que no existe separación posible entre el atributo profesional*

“actualizar la parte laboral” convocando para ello al sindicato a negociar con las empresas o con el gobierno. Con el conocimiento de que muchos de los gremios que en estos años aceptaron modificaciones de sus convenios perdieron casi todas sus conquistas precedentes, la UTPBA buscó que ninguno de estos intentos llegase a tomar estado parlamentario. En ese sentido, desde el sindicato se resalta como un enorme logro la defensa de esta normativa que aunque en la cotidianeidad puede ser más o menos respetada, su vigencia es total en todos los conflictos colectivos e individuales (por condiciones laborales, despidos, cierres de fuentes de trabajo y litigios judiciales de diversa índole).

El otro aspecto que hace al posicionamiento de la UTPBA durante este periodo tuvo que ver con su decisión de mantener el carácter descentralizado de las negociaciones laborales, confinando las mismas a cada lugar de trabajo. De esta manera se fue consolidando una modalidad de intervención en los conflictos *ex post*, donde el sindicato no propicia el surgimiento ni lidera los mismos sino que acude a la saga para brindar su apoyo en las negociaciones y la validación de los acuerdos alcanzados en cada empresa en particular a partir de su tenencia de la personería gremial. En la base de esta actitud está la creencia de que encarar una negociación que integre al conjunto del gremio en una instancia de paritarias es una jugada arriesgada frente a interlocutores poderosos como son las patronales de prensa y con una enorme capacidad de imponer sus intereses en una mesa de discusión. En este sentido, desde la dirigencia se relata de qué forma a principios de los noventa las cámaras empresarias pusieron como condición para negociar aumentos salariales la posibilidad de “revisar” y modificar el EPP. Con este planteo como antecedente, el sindicato no propicia el llamado a paritarias desde entonces y alienta a que se llegue a acuerdos dentro de cada empresa. La idea es que los aumentos en un lugar de trabajo sirvan como “caso testigo” para las demandas en otras empresas y a partir de un efecto imitativo se vaya generando un proceso de recomposición salarial general. De todas formas, esta posibilidad depende de los equilibrios internos de cada empresa y hasta el momento no ha desembocado en la unificación de los conflictos. Antes bien, el resultado ha sido la consolidación de una gran heterogeneidad al interior del gremio de prensa en lo concerniente a salarios y condiciones laborales.

En el último quinquenio, el contexto económico y social ha ido cambiando lo cual ha hecho surgir renovados reclamos en el sector respecto a la necesidad de encarar una discusión más enfática sobre las condiciones laborales y salariales tan postergadas en el periodo precedente. Palomino y Trajemberg (2006) señalan que en el breve lapso de tres años -2003-2006-, el contexto en Argentina aparenta haber dado un nuevo giro con el inicio de una nueva etapa caracterizada por el crecimiento económico y una recuperación sostenida del empleo. La activa política salarial del gobierno -incremento del salario mínimo, aumentos generales por decreto para los trabajadores del sector privado y público- dio el puntapié inicial al resurgimiento de la negociación colectiva y la cantidad de trabajadores implicados en los nuevos acuerdos y convenios. Como resultado de este nuevo escenario los conflictos y las huelgas son nuevamente protagonizados por movimientos de corte sindical y ligados a la esfera del trabajo.

La evolución de las relaciones laborales en las empresas de medios de comunicación durante el periodo reciente es congruente con estos cambios más amplios en el país. De esta forma, a partir del 2003 se registra un aumento en la movilización del sector con numerosos conflictos en distintas empresas en torno a una mejora de las

que preserva la libertad individual y las condiciones del trabajo colectivo, no aceptando integrar ninguna mesa de “acuerdo o concertación” porque, como lo expresamos en toda ocasión, no ha y nada que discutir ni nada que negociar” (UTPBA, 2004).

condiciones laborales y principalmente, a una postergada recomposición salarial. Desafiando algunos entornos sumamente hostiles a la organización, en las redacciones de los diarios y revistas más importantes de Capital Federal se han rearmado –y, en algunos casos, conformado por primera vez- comisiones internas que han encarado con decisión distintas acciones reivindicativas. Si bien esta movilización en las redacciones dista de ser masiva y numéricamente representativa (ya que la mayor proporción de trabajadores de prensa están bajo modalidades de trabajo que quedan por fuera del accionar de la negociación colectiva) se trata de un indicador sumamente importante del estado de las relaciones laborales en la actividad. Es justamente dentro de las empresas periodísticas más tradicionales que se definen los temas y los lineamientos gremiales del sector. Al respecto, Lenguita (2009) aborda el proceso de reactivación del conflicto laboral en cuatro diarios nacionales y explica de qué forma en los últimos años ha adquirido creciente importancia el accionar de las comisiones internas a la hora de poner freno a las maniobras flexibilizadoras de la patronal (despidos masivos, reasignación de personal entre empresas vinculadas, precarización contractual, etc.). Después de un periodo donde distintos procesos coadyuvaron a un debilitamiento de la capacidad de movilización, desde las bases se busca recuperar el terreno perdido. Si bien se trata de conflictos que han quedado confinados a cada empresa, se van incorporando al acervo de luchas del sector y quedan establecidos como antecedentes que permiten pensar una nueva orientación para la etapa actual.

Este marco ha ido ganando fuerza el cuestionamiento a la UTPBA, con un creciente número de espectadores que perciben una actitud prescindente del sindicato para recoger y aglutinar este caudal reivindicativo en una posición unificada de todos los trabajadores del sector. Ante estas críticas, la dirigencia sostiene que aún persisten los problemas de empleo y que el poder de las empresas es igual o mayor que en el periodo anterior y, en este sentido, las condiciones distan de ser ideales para encarar una negociación general de carácter más ofensivo¹¹. Esto indudablemente es real pero dicho posicionamiento le está trayendo a la dirigencia problemas de representatividad y de legitimidad que no puede desconocer. En este sentido, Lenguita (2009) alude a la formación de una brecha creciente entre los dirigentes y las bases a partir de la actitud pasiva y expectante de los primeros frente al proceso de reactivación de las luchas laborales¹².

Nosotros tomaremos aquí algunas de estas problemáticas vinculadas a los desafíos que implica la organización colectiva en el gremio de prensa pero poniendo nuestro foco sobre los efectos que tiene la segmentación de la fuerza de trabajo en el gremio de los periodistas y las dificultades que ello plantea al momento de plantearse estrategias reivindicativas para el conjunto de los trabajadores. Veremos que los dilemas no surgen solamente en torno a los trabajadores estables de las redacciones sino que el cuadro de situación se complica cuando introducimos a otros segmentos de la

¹¹ Asimismo, los representantes del sindicato hacen referencia de forma reiterada a los obstáculos que implica para la organización colectiva lo que ellos perciben como una “falta de identificación” y “una apatía” de gran parte de los trabajadores de prensa con el activismo sindical debido a factores tan variados como el desconocimiento (sobre todo de los más jóvenes) de los derechos laborales y su defensa así como también debido a las tendencias individualistas propias de la profesión. Se trata de un tema que amerita un tratamiento más extenso del que podemos darle aquí y que requeriría de mayor profundización empírica pero que vale la pena dejar planteado.

¹² A estos problemas vinculados a la progresiva escisión entre los intereses de las bases y aquellos de la dirigencia se suma el hecho de que desde la conformación del sindicato en la década del ochenta no ha habido un recambio de dirigentes. En este sentido, las voces opositoras denuncian la paulatina “burocratización” que sufrió el sindicato de los trabajadores de prensa.

fuerza de trabajo del gremio que se hallan en situaciones contractuales más precarias y por ende, con mayores dificultades para sumarse a las movilizaciones reivindicativas.

4- Posibilidades y limitaciones para la representación sindical de los trabajadores de prensa precarizados

Anteriormente explicábamos de qué forma durante toda la década pasada se produjo un fuerte aumento de la desocupación, subocupación y precarización de las condiciones laborales en el gremio de prensa todo lo cual fue acompañado de un paulatino deterioro de los salarios. El crecimiento del empleo inestable se reflejó para el caso de los periodistas principalmente a partir de una franja cada vez más amplia que se desempeña bajo la figura del colaborador. Esta modalidad de empleo pasó a ser ampliamente utilizada por las empresas que así desplazaron trabajo por fuera de las redacciones –en algunos casos reemplazándolas completamente- con el objetivo de reducir los costos laborales.

El periodismo tiene una larga tradición de trabajo *freelance*, tal como ocurre en otras industrias culturales y así el recurso a esta figura laboral no es un fenómeno nuevo. En este sentido, el EPP contempla la existencia de los colaboradores pero en su carácter excepción: personas requeridas transitoria o accidentalmente para generar la información sobre acontecimientos determinados y que serán remuneradas por cada crónica o comentario (artículo 65). Aquí debemos señalar dos cuestiones importantes: primero, la labor de estos trabajadores debe corresponder a tareas *no habituales* de la empresa y segundo, vinculado con lo anterior, el EPP pone como límite para las empresas que estos periodistas solo puedan realizar hasta *veinticuatro colaboraciones anuales*. Una vez que supera ese número de notas el trabajador adquiere la calidad de “colaborador permanente”, que denota una relación de dependencia con su empleador y que le permite acceder a todas las particularidades del contrato de trabajo y los beneficios del EPP¹³.

De esta manera, el EPP buscó contemplar la necesidad fortuita por parte de las empresas de contar con periodistas contratados de forma eventual, ya sea para cubrir hechos puntuales (por ejemplo, el tratamiento de sucesos en lugares alejados) o por la necesidad ocasional de contar con informadores que sean conocedores de temas específicos (por ejemplo, cuando se necesita de especialistas que informen sobre temas que tienen importancia en una coyuntura dada). En general, éstos son los motivos esgrimidos por los empleadores a la hora de explicar por qué recurren a los colaboradores. Pero esta supuesta eventualidad se ha convertido en una práctica recurrente¹⁴ donde los medios hacen uso constante de colaboradores como por parte de una dinámica de reducción de costos: el sistema de remuneración por unidad de trabajo

¹³ Un aspecto importante a señalar es que si bien el periodista sigue cobrando por pieza de trabajo, bajo esta nueva categorización puede acceder (entre otros beneficios) a una indemnización en caso de no ser requerido por su empleador. Este aspecto le provee cierto grado de certidumbre acerca de su continuidad laboral.

¹⁴ Por su tradicional presencia en el sector, se hallan contemplados como categoría profesional en el EPP y esto representa un encuadre contractual “listo para ser usado” por parte de las empresas de medios de comunicación en un contexto de mayor propensión a la externalización y al uso de vínculos contractuales atípicos. Estas categorías legales establecidas de larga data proveen una solución relativamente aceptable que no requiere de la introducción de formas de empleo totalmente nuevas que pueden ser percibidas como altamente disruptivas respecto a los arreglos vigentes.

les permite a estas últimas adaptarse a las fluctuaciones de la actividad y reduce los mayores costos fijos que implica una plantilla de trabajadores estables.

Algunas de nuestras indagaciones iniciales (Henry, 2009) han girado en torno a las condiciones laborales que genera que el vínculo laboral basado en las colaboraciones en la prensa escrita. Al respecto, es importante describir someramente cómo funciona este mercado laboral: básicamente, el colaborador es un periodista que vende unidades de trabajo (artículos, notas) a uno o varios compradores, en este caso diarios o revistas. Una estrategia del colaborador para vender sus notas consiste en presentar “sumarios” en distintos medios, esto es, resúmenes acerca del contenido de las mismas. Eventualmente, si le interesan al editor, éste las compra. Otra posibilidad es que el editor le encargue las notas al colaborador y esto generalmente sucede cuando ya existe cierta vinculación duradera de intercambios. En ambos casos, es el editor –en tanto cara visible de la empresa periodística- quien señala las pautas en cuanto a contenido, extensión y plazos de entrega. En lo referente al pago, éste se encuentra totalmente desregulado: hay una extrema variabilidad según las empresas y el monto depende de la extensión de la nota (el número de caracteres). De esta forma, los términos en que el colaborador recibe su paga son sumamente flexibles ya que generalmente esto sucede después de que la nota ha sido publicada, un hecho que puede demorarse en el tiempo¹⁵ e incluso no suceder debido a criterios editoriales. Asimismo, para acceder a esta remuneración, la práctica instalada por las empresas consiste en pedirle al colaborador que emita facturas en calidad de proveedor monotributista. Bajo esta modalidad de contratación, lo que las empresas periodísticas generan es una transferencia de los riesgos al trabajador ya que con las colaboraciones se entrega una determinada actividad a individuos “autónomos” que operan bajo su propia responsabilidad y que deben solventar sus gastos de seguridad social así como los insumos y herramientas que implica su labor. Con el correr del tiempo, pronto se halla comprometida su continuidad laboral cuando superan las veinticuatro colaboraciones anuales. Las empresas buscan evitar esta posibilidad que llevaría a su automática incorporación al EPP y por eso recurren a estrategias tales como liquidarles menos notas de las reales o simplemente “congelarlos” (dejar de pedirles notas) cuando alcanzan su colaboración número veintitrés.

La figura del colaborador es así un caso emblemático de las problemáticas que presenta el trabajo flexibilizado en esta actividad y, en este sentido, nos lleva a interrogarnos acerca de cómo su presencia incide en el campo de las relaciones laborales y que dilemas plantea en el campo de la representación y la movilización colectiva. En principio, este fenómeno constituye un desafío mayúsculo para el sindicato como organización, que se ve enfrentado a una modificación sustancial de su base. En nuestro país los sindicatos han erigido su representación y orientado su acción sobre la base figura del asalariado dependiente contractualmente y subordinado organizativamente. Se trata así de un estilo de sindicalismo que supone la inserción en empresas y que se halla orientado a empleados permanentes¹⁶. Sobre este trabajador

¹⁵ Los editores pueden decidir posponer la publicación de una nota en base a cuestiones muy cambiantes y arbitrarias: que consideren que los artículos no responden a temas que interesan al lector en determinada coyuntura, la falta momentánea de espacio o su preservación para futuras ediciones. En la jerga, esta práctica de los editores de almacenar artículos para su eventual utilización se conoce como “tener notas en parrilla”.

¹⁶ En nuestro país las cuotas de afiliación se hallan institucionalizadas a través de descuentos automáticos que se realizan sobre las planillas de sueldos. Es el empleador quien funciona como agente de retención de esa suma que luego transfiere al sindicato. Lógicamente todo este mecanismo es solo aplicable sobre la masa de trabajadores formales y estables.

“típico” se ha edificado también un conjunto de garantías jurídicas expresadas en las instituciones del derecho del trabajo, tanto individual como colectivo, que tienen como finalidad principal equilibrar la relación asimétrica entre los trabajadores y los empleadores (Palomino, 2005).

Esto naturalmente hace surgir la pregunta acerca de los métodos que pueden utilizarse para organizar y representar aquella porción creciente de la fuerza de trabajo que se encuentra en condiciones de precariedad o atipicidad. Esta cuestión está íntimamente ligada a una temática de mayor alcance referente a la denominada “revitalización sindical”¹⁷. En este sentido, si los sindicatos quieren recuperar el protagonismo perdido tras un periodo marcado por el deterioro del mercado de trabajo - y eventualmente encarar una etapa más propositiva- uno de los caminos¹⁸ pasa por adecuar sus mecanismos de representación a los rasgos y requerimientos de los distintos tipos de trabajadores que se hallan en los actuales mercados laborales tan heterogeneizados y segmentados.

En este punto la estrategia sindical de la UTPBA resultó novedosa y consistió en reformular el vínculo organizativo tradicional postulando la posibilidad de inclusión de aquellos trabajadores que se desempeñan en calidad de colaboradores. Actualmente el trámite para afiliarse consiste en llenar la planilla expresando el deseo de hacerlo y la presentación de algún elemento (un artículo, una grabación, etc.) que acredite que la persona está trabajando efectivamente en actividades relacionadas con los medios de comunicación. La necesidad de seguir esta estrategia cobra toda su real dimensión si tenemos en cuenta que las políticas empresariales de flexibilización de la mano de obra en cierto sentido ponen en jaque los pilares organizacionales de los sindicatos. Con el acelerado retroceso de la proporción de trabajadores estables dentro de su base, estos corren el riesgo de quedar “vacíos” de afiliados y con menor capacidad de representación en sus sectores de actividad¹⁹. Veamos entonces qué tipo de balance podemos extraer de esta iniciativa de la UTPBA, qué críticas ha recibido y cuáles son las potencialidades abriga para los trabajadores.

¹⁷ Frege y Kelly (2003) conceptualizan los fenómenos de declive y revitalización sindical de forma complementaria. Respecto al *declive*, este término hace referencia a un conjunto de problemas que afrontan los movimientos sindicales en contextos socio económicos adversos y que incluyen la pérdida de afiliados (ya sea de forma agregada o de segmentos particulares), problemas para definir y agregar intereses, la erosión de las estructuras de representación de intereses (como las comisiones internas), el declive en la capacidad de movilización de las bases, cambios de naturaleza institucional (tales como la reducción de la cobertura de las negociaciones y acuerdos), y por último, la disminución de recursos de presión (a causa, por ejemplo, del desempleo). La *revitalización* sindical es, inversamente, definida como una variedad de acciones que los sindicatos encaran para detener y eventualmente revertir todos esos problemas. Para una revisión más extensa de estos conceptos y su posibilidad de aplicación en nuestro contexto nacional, véase Senén González y Haidar (2010).

¹⁸ Al respecto, Frege y Kelly (2003) identifican seis estrategias principales de revitalización sindical: organización y reclutamiento de nuevos afiliados, reestructuraciones de la organización, la construcción de coaliciones con otros movimientos sociales, la asociación y cooperación con los empleadores, el emprendimiento de acciones orientadas a influir sobre el sistema político y legislativo y, por último, el establecimiento de vinculaciones internacionales.

¹⁹ El caso más emblemático en nuestro país de respuesta a estos desafíos está dado por la Central de Trabajadores Argentina (CTA) –a la cual se halla adherida la UTBPA- y que desde sus orígenes trazó una definición ampliada de la clase trabajadora. Fundamentalmente, su estrategia estuvo vinculada a la posibilidad de superar las modalidades tradicionales de representación sindical en un contexto de exclusión social y de marginación del mercado de trabajo. En este sentido, los miembros de la CTA apuntaron a ejercer una representación que no estuviera solo centrada en los “trabajadores típicos”, lo cual le permitió a esta central obrera alternativa captar la adhesión de actores tan variados como desocupados, jubilados, miembros de organizaciones sociales, entre otros.

5- Estrategias y recursos disponibles para la organización y representación de los colaboradores

Hemos visto que formalmente la UTPBA ha incluido dentro de su base de afiliados a los colaboradores lo cual es meritorio a los fines de ofrecer una instancia de representación a un grupo de trabajadores que se halla en una condición tan vulnerable. Pedersini (2002) explica que en varios países los sindicatos están redefiniendo la composición de sus miembros a la luz de los cambios tendientes a la flexibilización laboral que encaran las empresas. Mientras que antaño eran reacios a incluir en su base a trabajadores precarizados por temor a convalidar así el uso de empleo atípico e indirectamente, minar los beneficios alcanzados para los asalariados típicos, actualmente van aceptando la necesidad de incluir a todos los segmentos de la fuerza de trabajo. Sin embargo, esta no constituye una opción libre de problemas y en este sentido, puede volverse controversial por muchas razones ya que conlleva consecuencias sobre el sistema de negociaciones, sobre los mecanismos de agregación intereses y sobre las estructuras de representación. En función de nuestro caso de estudio, vale la pena realizarnos algunos interrogantes respecto de estas disyuntivas que acarrea la inclusión en el sindicato de los colaboradores. ¿Implica una resignación tácita ante un fenómeno que se supone ha llegado para quedarse y que a largo plazo nada puede hacerse para contenerlo? O por el contrario ¿se trata brindar una contención temporaria a un grupo de trabajadores que debería permanecer acotado y respecto de los cuales el sindicato debería propiciar su inserción como asalariados en todo momento? Y relacionado con todo esto, ¿Qué contenido debería darle el sindicato a la representación de los colaboradores?

Al ahondar en el contenido del lazo sindical con los colaboradores hemos encontrado que gran parte del mismo queda reducido a la prestación de una serie de servicios: formación y capacitación, asesoramiento legal e impositivo, acceso a la obra social del sindicato, descuentos en actividades varias (turismo, guarderías, entre otras).

“Nosotros damos la posibilidad de que los trabajadores freelance puedan formar parte de la organización con los mismos derechos y obligaciones que un trabajador efectivo. Teniendo amparo legal, amparo contable, la posibilidad de acceder a un sistema de salud, etc. (...). Sería fantástico que no exista el colaborador y que todos estén efectivizados y que no haya necesidad del colaborador. La realidad es que hoy, por supuesto, los empresarios toman muchos colaboradores porque les exige menos gasto. ¿Y qué hacés? Si no los incluís en la organización quedan desamparados totalmente”.

(Representante de la Secretaria de Organización de la UTPBA)

Si bien se trata de recursos que son de utilidad para estos trabajadores que se hallan desvinculados de una organización que pueda brindárselos, la UTPBA carece de una respuesta más abarcadora respecto de las problemáticas de estos trabajadores. En este sentido, el sindicato no ha realizado intentos de organizarlos como segmento específico y en todo caso, se aferra a la perspectiva de su eventual inclusión en los acuerdos que se realicen al nivel de cada empresa.

“Nosotros creemos que es muy difícil resolver el tema de los colaboradores de forma ‘global’. Y es toda una discusión. Pero ¿qué pasa? ¿cuál es el latiguillo de la gente de la oposición en relación a la conducción? ‘Estamos precarizados, hay muchos colaboradores! la culpa la tiene la conducción!’. Y vos les decís: ‘armate una estrategia en tu empresa para mejorar la situación ahí, que hay comisión interna y asamblea’. Y no lo hacen. Porque generarían un conflicto y no quieren un conflicto. Y dicen ‘bueno, que lo resuelva la UTPBA’. (...) Hay que ir construyendo en cada lugar de trabajo para a lo sumo coordinar. Pero primero tenés que organizar para coordinar. Bueno, es todo un debate, es un debate”.

(Representante de la Secretaria de Gremial de la UTPBA)

Así las cosas, las condiciones laborales de los colaboradores continúan siendo en gran medida el resultado de la voluntad unilateral de los empleadores sin que medie instancia alguna de discusión. Es por ello que desde sectores opositores se atribuye a la conducción sindical la falta de una estrategia de fondo que vaya más allá de la simple afiliación y provisión de servicios a los colaboradores. En este sentido, aun no existe ningún acuerdo u ordenación respecto a las condiciones de trabajo para los mismos²⁰ y tampoco se plantean medidas que apunten a frenar la generalización de esta modalidad laboral en el gremio a largo plazo. Pero la crítica fundamental a la conducción es el haber *reemplazado* antes que complementado la base social del sindicato ya que la posibilidad de afiliación de los colaboradores fue acompañada por descenso simultáneo en los niveles de afiliación de los asalariados en las empresas²¹. Lógicamente esto es un problema estratégico porque, como decíamos antes, es justamente dentro de las empresas periodísticas tradicionales que se definen los temas y los lineamientos gremiales del sector, donde se puede negociar con la patronal y donde se pueden lograr acuerdos homologados y efectivos.

En el marco de las exiguas propuestas del sindicato hacia los colaboradores han ido surgiendo instancias al *nivel de las bases* donde éstos han buscado canalizar sus demandas. Se trata de algunas iniciativas por medio de las cuales estos trabajadores buscan salir de su atonicidad –que lógicamente constituye una vía estéril para la negociación con los empleadores por la debilidad que implica- y articularse con otros

²⁰ Antes de alcanzar las 24 colaboraciones estos trabajadores se hallan excluidos de todas las disposiciones y beneficios que proveen el EPP y el convenio colectivo de la actividad. Este estado de desprotección y vulnerabilidad ha hecho surgir voces en el gremio que propugnan la creación de un convenio específico para este tipo de trabajadores y que permita avanzar en la regulación de sus condiciones de trabajo. por supuesto también están presentes las opiniones contrarias que señalan que una iniciativa de esa naturaleza erosiona las normativas existentes ya que, en alguna medida, avala la presencia de trabajo atípico en el sector y que se abre la puerta a una mayor erosión de las formas “estándar” de empleo.

²¹ Esto quedó reflejado en las últimas elecciones del año 2007 donde la conducción logro retener el control del sindicato. Desde la lista opositora (Naranja Violeta) se alertó acerca de la composición de la masa de afiliados que concurrieron a votar. En este sentido, de un total de 2996 votantes, la proporción de de trabajadores de planta en empresas solo fue de un 40%, repartiéndose la proporción restante entre colaboradores (40%) y jubilados (20%) (Blog de la Violeta de Prensa, 2007). Para la oposición esto constituye una distorsión en la composición de la base de trabajadores del sindicato ya que demuestra que es cada vez mayor la proporción de afiliados que no tienen injerencia alguna en las negociaciones y acuerdos oficiales del sector y que son demasiado débiles para participar en las luchas. Asimismo, desde la lista opositora se remarcó el escaso caudal de afiliados dentro de las empresas más importantes del gremio. Por ejemplo, en Clarín se calcula que existen 1200 trabajadores pero solo 120 de ellos están afiliados (ANRed, 2007).

colegas dos maneras: horizontalmente, con otros colaboradores de un amplio abanico de medios gráficos; y verticalmente, con los trabajadores de las redacciones de las empresas para las cuales colaboran. La primera variante ha dado lugar al surgimiento de “agrupaciones de colaboradores” de corte autónomo, mientras que la segunda variante describe aquellos intentos de las comisiones internas por sumar los reclamos de estos trabajadores externos en las negociaciones con la patronal.

5.1- La coalición entre pares: las agrupaciones de colaboradores

Respecto de las agrupaciones autónomas, en nuestro trabajo de campo hemos podido relevar la existencia de una de ellas a partir de un blog denominado “Colaborar es trabajar” que exponía las demandas de dicho grupo. Según una de sus activistas, se trató de una experiencia que nació hacia el año 2007 a partir de una cadena de mails y cuyo catalizador fue el malestar por las tarifas que, en un contexto de paulatina inflación, seguían congeladas desde hacía varios años. Asimismo, este reclamo sirvió como una instancia en la cual exponer todo otro conjunto de problemáticas de dicha modalidad laboral.

“Y bueno, nada. No te puedo decir cómo empezó. Pero a partir de un mail (...). Nos juntábamos, programábamos... Las primeras veces que nos juntamos fue catarsis absoluta. De cada uno decir lo que... sus condiciones paupérrimas de laburo y de relación con el medio con que laburaban. Pero eso sirvió de alguna manera como para tener un mapa mental. (...) Con toda esta movida y con esta cosa de medio de maileada que se hizo masiva se dio... no sé si concientización, porque es demasiado grande la palabra, pero sí un ruido hacia adentro de las redacciones. Llegó a editores, llegó a periodistas, llegó a colaboradores, llegó a un montón de gente. Y la gente que está metida en un medio sabe de qué estamos hablando concretamente. Entonces hizo como una especie de ‘run run’. Y en las redacciones se comentaba”.

Prontamente fue surgiendo la inquietud acerca de qué estrategia seguir como colectivo y que les permitiera negociar con sus empleadores. Se trata de un problema fundamental en tanto el estatus laboral especial en que se hallan los colaboradores condiciona y limita de manera extrema el abanico de formas de lucha disponibles. En este punto hay que señalar que dos herramientas clásicas, como son el paro y la ocupación del lugar de trabajo, son inviables para estos trabajadores. En el primer caso, porque el colaborador que “para” simplemente es intercambiado por otro sin que medie mayor dificultad en tanto no se trataría de un despido propiamente dicho sino de la “finalización de una relación comercial”. En el segundo caso, porque el colaborador no se halla inserto en la empresa y su lugar de trabajo es su casa. De esta forma, el colaborador tiene una desventaja muy seria respecto a sus pares estables, lo cual se agrava si tenemos en cuenta la individualidad en que debe llevar adelante sus reclamos. Así las cosas, la agrupación encontró difícil sortear estas encerronas que impone una inserción laboral donde la arbitrariedad del empleador puede imponerse sin mayores obstáculos porque reclamar en esas circunstancias equivale ni más ni menos que a perder la fuente laboral y a truncar otras oportunidades futuras²²:

²² El funcionamiento del mercado de trabajo de los periodistas se halla regulado en gran medida por elementos de naturaleza social e informal y así, cuestiones como la reputación y la recomendación son

“La posición es de absoluta debilidad, porque por ejemplo, si nosotros queremos hacer un paro, que es lo que tienen todos los trabajadores... No la tenemos! No tenemos esa y no tenemos ninguna. Yo, por ejemplo, con mi editor me tengo que estar peleando. Pero eso ¿qué implica? Que mi relación con él se resienta. Entonces es como que yo me mando al muere. Tampoco tiene sentido... Me mando al muere en el sentido de mi relación laboral. ¡Yo no puedo estar haciendo reclamos individuales!”

Asimismo, con el correr del tiempo comenzaron a hacerse patente ciertas limitaciones en la agrupación vinculadas con el grado de participación y de compromiso de sus miembros. El gran obstáculo deviene de la separación y atomización espacial de los colaboradores que dificultó desde el principio la realización de reuniones presenciales. El colaborador, por definición, es más difícil de agrupar y tiene complicaciones para participar de la vida sindical.

“Y para nosotros implica movilizarnos a cada una de esas reuniones, sacarle tiempo a nuestro laburo. Porque nuestro laburo es cada uno laburando en su casa y laburas en los horarios más diversos. Entonces bueno, todo eso era bastante costoso a pesar de... Por eso y porque cuando estás en tu lugar de laburo estas agrupado, tenes alguien cerca cuando... nada, se da el dialogo cotidiano, tenes una misma atmosfera en la que se generan cosas. Bueno, esto es un montón de gente híper atomizada para juntarla y llegar a un par de ideas concretas es complicadísimo. Entonces bueno, este grupo como que durante un año fue fluctuando. De reuniones que éramos veinte a reuniones que éramos cuatro personas. Y bueno...”

Según nuestra entrevistada, en algún punto la participación fue decayendo y con ello la agrupación entró en una fase de declive, siendo actualmente ínfima su actividad. Sin embargo, y como saldo de esta iniciativa, un grupo de colaboradores pertenecientes a un importante diario nacional²³ quedó más activo y decidieron empezar tratativas con la comisión interna de ese medio en un intento por articular sus demandas con los trabajadores de planta. El reclamo inmediato se orientó a una recomposición en las sumas que se estaban pagando por nota. Si bien hasta el momento de realización de nuestro trabajo de campo no se habían obtenido resultados concretos, vale la pena resaltar que fueron recibidos por personal jerárquico de la empresa y pudieron presentar sus reclamos de forma colectiva y en una instancia de diálogo formal. Esto constituye una excepcionalidad para una modalidad laboral tan sumergida y que no cuenta con canales de diálogo establecidos para sus demandas.

El devenir de la agrupación de colaboradores que brevemente hemos relatado, las limitaciones que fue encontrando en el camino y el cambio en su estrategia resultan una experiencia que nos lleva a hablar de la segunda variante que los colaboradores

claves a la hora comprender las modalidades de reclutamiento de colaboradores por parte de un medio. En este marco, la participación en iniciativas sindicales puede ser un elemento que les juegue en contra en sus futuras búsquedas laborales. Asimismo, debemos notar que al operar en un sector tan económicamente concentrado si a un colaborador “le bajan el pulgar” en un determinado medio de comunicación es probable que se le cierren las puertas de otras empresas vinculadas, lo cual acentúa la parálisis de participación sindical.

²³ Omitiremos el nombre de la empresa para evitar que se deduzca la identidad de nuestra entrevistada.

poseen para reclamar por sus derechos laborales: la articulación con las comisiones internas. A continuación veremos cuáles son las potencialidades de esta opción y que balance se puede extraer de la misma.

5.2- “Poner un pie adentro”: la articulación con las comisiones internas

Willis (2009) explica que los fenómenos de la externalización y la subcontratación rompen la dependencia mutua entre trabajadores y empleadores que había sido tan central al movimiento obrero en el pasado. Cuando se forman escalonamientos de subcontratación, el *verdadero empleador* de todos los trabajadores involucrados en el proceso productivo no resulta accesible a estos últimos y una negociación colectiva relevante se vuelve imposible. De esta manera, si los trabajadores quieren “negociar” necesitan encontrar nuevas formas de empoderamiento y nuevas vías por las cuales ejercer presión sobre aquellos empleadores en la cima de la cadena de subcontratación. Sin embargo, si utilizan los métodos tradicionales para realizar sus demandas, es probable que terminen perdiendo sus trabajos porque “dejaran de ser requeridos” sin que medien mayores impedimentos que los involucrados en la terminación de una relación comercial. Al respecto, la autora explica que las experiencias acumuladas en diversos sectores de actividad muestran como la construcción de coaliciones (con otros segmentos de trabajadores de la misma cadena, con otros sindicatos o incluso con movimientos sociales de variada naturaleza) se vuelve el camino más adecuado para que los trabajadores subcontratados puedan ejercer presión sobre los “verdaderos empleadores” de la cadena de subcontratación.

El intento de los colaboradores por articular sus demandas con las comisiones internas puede ser entendido en esta línea de argumentación que señala Willis. En la base de esta estrategia se encuentra la certeza de que los únicos trabajadores que pueden tomar medidas de fuerza y, por ende, obligar a una negociación son los asalariados estables. Es fundamentalmente *a través de ellos* que los colaboradores pueden ejercer una presión real sobre la patronal. Por supuesto, para que esto sea viable se tienen que dar una serie de requisitos, siendo el punto de partida que los trabajadores de las redacciones reconozcan la existencia de compañeros que trabajan en el mismo proceso productivo pero desde afuera de la organización y comprendan la dialéctica que esta segmentación implica para ambos grupos. A largo plazo -y teniendo en cuenta la dirección que han tomado las reestructuraciones empresariales en el último tiempo- se hace visible que la suerte de quienes trabajan dentro de las redacciones está íntimamente ligada al devenir de esa masa de trabajadores externalizados porque la existencia de estos últimos “tira a la baja” las condiciones salariales y laborales en general. Como decíamos, la creciente presencia de colaboradores en el gremio ha sido introducida para abaratar costos de producción y en este sentido, la flexibilización y la externalización son dos procesos que acorralan a los trabajadores de planta. Es aquí que surge la necesidad de que estos últimos acompañen la lucha de los colaboradores para que la patronal les mejore sus condiciones de trabajo y eventualmente –como meta de máxima- los pase a planta permanente.

“Y a la larga la invisibilidad de los colaboradores es un problema para los (trabajadores) de adentro. Porque cuando el diario –o el medio- se empieza a hacer mucho con colaboradores, si vos no les das bola y no los organizas, el día de mañana vos reclamás algo y (las patronales) te hacen ese medio con colaboradores. A los cuales vos no les diste ni cinco de

pelotas, no los atendiste. Están cada uno en su casa y desparramados. No tienen ningún vínculo con la redacción. Y entonces, ¿cómo haces en ese momento para pedir que se solidaricen con vos que estás haciendo una medida de fuerza por equis razones? Ya sea porque estás pidiendo un aumento de sueldo, porque echaron a alguien, porque suspendieron a otro o por una reivindicación cualquiera. A la corta o a la larga, termina siendo importante la coalición entre los colaboradores y los de adentro. Para unos y para otros”

(Delegado de Buenos Aires Económico)

Pero las relaciones entre la patronal y los colaboradores son sumamente difíciles de defender para las comisiones internas y ello por dos motivos fundamentales. Primero, porque es difícil armonizar los intereses y reclamos diferenciales ambos segmentos de la fuerza de trabajo. Al respecto, pensar la posibilidad de que los trabajadores de planta hagan suyas las problemáticas de los colaboradores es una tarea trabajosa y requiere de un posicionamiento ideológico muy decidido de todas las partes. Lo que sucede en general es que los colaboradores se hallan invisibilizados hacia adentro de las redacciones en el sentido de que nadie sabe con certeza cuántos son, quienes son y cuales sus problemas por el sencillo hecho de que no están en el mismo lugar de trabajo. De esta manera, en cualquier tipo de protesta o de reclamo interno, estos colegas externalizados raramente son tenidos en cuenta. Y cuando sí sucede, la inclusión de los colaboradores por lo general se convierte en un punto problemático en la mesa de negociaciones ya que, llegados al mismo, éstas suelen estancarse. Lo dicho nos lleva a hablar de un segundo obstáculo para incluir a los colaboradores en las discusiones: los empleadores son sumamente reticentes ante lo que consideran un reclamo “fuera de lugar” o “no conducente” ya que no los consideran trabajadores de la empresa. Así, en los momentos cruciales cuando hay que cerrar un acuerdo es cuando la solidaridad se resiente y, según los casos, puede suceder que las comisiones internas se inclinen a priorizar las necesidades de los estables, su base de representación auténtica.

Estas limitaciones que venimos reseñando se complementan con la existencia de una gran cantidad de colaboradores que se niegan a formar parte de estos reclamos, ya sea por falta de interés (después de todo, la modalidad en que se desempeñan los lleva a trabajar para varios medios a la vez, no teniendo verdadero arraigo con ninguno) o por miedo a represalias de los empleadores. Respecto a esto último, y como decíamos más arriba, las sanciones de la empresa hacia el colaborador pueden ser mucho más sutiles, larvadas y por eso más arbitrarias: cuando se vuelven “conflictivos”, simplemente se deshacen de ellos²⁴.

Como política, nosotros defendemos, planteamos el pasaje a planta de los colaboradores. Y además somos partidarios de organizarlos, de que puedan ir a las asambleas. Lo que pasa es que nosotros decimos ‘¿vos quieres que vayan a las asambleas?’ Sí, pero ojo! Porque si la patronal ‘me los marca’ Es decir, si ‘me marca’ a un compañero de la planta, lo toca, yo lo tengo ahí conmigo y está en igualdad de condiciones para que nosotros lo defendamos. Pero al colaborador que hace una nota o dos por

²⁴ Puede suceder que en situación de conflicto la patronal acepte, por ejemplo, subir el precio de las colaboraciones. Lo que primera vista es un triunfo luego se convierte en una victoria pírica si posteriormente y de manera progresiva la empresa les va quitando trabajo a los colaboradores más movilizados.

mes, yo no sé si le conviene. Porque la empresa le corta la colaboración. O le dice “ahora te doy notas de una página” y no de dos, lo cual vale la mitad (...) Ahora, tenes que encontrar las condiciones políticas de la relación de fuerzas con la patronal para ir a decirles a tus compañeros: ‘¡compañeros! Como reivindicación de esta asamblea y como parte de la medida de fuerza vamos a incluir la reivindicación del colaborador Juancito’.

(Delegado de El Cronista)

Vinculado a esto es importante señalar que, ante la ausencia de una estrategia del sindicato para todo el sector, el resultado de estas experiencias de las comisiones internas por incluir los reclamos de los colaboradores necesariamente queda atado a la correlación de fuerzas existente en cada empresa. Algunos ejemplos pueden servir para ilustrar esto. En este sentido, es interesante señalar lo que ocurre en el diario Buenos Aires Económico donde una patronal de conducta errática (debido a los sucesivos cambios de dueño que sufrió el diario en los últimos años) tiene que negociar con una comisión interna combativa y movilizadora. En este marco, se ha podido poner frenos y condicionamientos al uso de colaboradores en esta empresa y, cuando se recurre reiteradamente a los mismos, se presiona a la patronal para que regularice su situación, ya sea cambiándoles el estatus a colaboradores permanentes o pasándolos a planta. Otro ejemplo en este sentido es la experiencia del diario Crítica donde la comisión interna, en el marco de los reclamos por salarios impagos que comenzó a fines del 2009, incluyó como uno de sus puntos reivindicatorios el pago de la enorme deuda acumulada con los colaboradores²⁵. Se trata de un diario de breve pero convulsionada existencia donde la patronal ha llevado adelante una confusa gestión de la empresa. En el extremo opuesto a estos casos podemos pensar en un diario como Clarín, cara visible del grupo multimedia más grande del país y donde el poder de la patronal es monolítico. La empresa ha mostrado de manera contundente su resistencia a la actividad sindical de cualquier tipo. Prueba de ello es el tristemente célebre despido de toda la comisión interna del diario en el año 2000 (junto con otra centena de trabajadores) y desde entonces no se ha formado una nueva comisión. En marcos tan hostiles a la organización de los trabajadores y de deslegitimación de cualquier reclamo, incluso de los provenientes de los trabajadores de planta, es impensado pensar en la posibilidad de que los colaboradores puedan ser tenidos en cuenta como interlocutores válidos por la empresa.

Conclusiones

Como marco de estos interrogantes hemos realizado un recorrido por la dinámica de la negociación colectiva y las estrategias sindicales desplegadas en el periodo reciente. Así hemos visto que la década del noventa fue un periodo de enorme de parálisis sindical debido al disciplinamiento que ejerció el deterioro del mercado de trabajo y la crisis económica subsecuente. En este marco y frente a un enorme desequilibrio de fuerzas ante la patronal de prensa –que como hemos relatado, adquirió un enorme poderío económico a partir de un asombroso proceso de concentración económica- la UTPBA fue paulatinamente inclinándose hacia una estrategia de tipo defensiva y orientada a la conservación de los puestos de trabajo, a la defensa de las

²⁵ Se trata de un conflicto que hasta el momento en que estamos escribiendo este texto sigue sin una resolución y que se ha profundizado a partir de la amenaza de cierre de la publicación. En este sentido, la prioridad se ha desplazado a la conservación de los puesto de trabajo efectivos.

normativas protectorias del gremio y, frente al crecimiento exponencial del empleo precario el sindicato, hacia una política de contención de una figura laboral cada vez más difundida como son los colaboradores.

Una nueva etapa se inaugura a partir del 2003 donde los cambios en el contexto económico y social han hecho surgir renovados reclamos desde distintos sectores respecto a la necesidad de encarar una discusión más enfática sobre las condiciones laborales y salariales tan postergadas en el periodo precedente. Con este proceso de reactivación del conflicto como trasfondo, en esta ponencia hemos buscado dar cuenta de las opciones gremiales disponibles en un escenario donde las estrategias empresariales de flexibilización—sobre todo vinculadas a la externalización de fuerza de trabajo— han generado una progresiva individualización y precarización de los vínculos laborales.

La creciente presencia de periodistas en calidad de colaboradores constituye un caso emblemático de estos procesos y, en este marco, hemos analizado cuál es la posibilidad de generar instancias de representación y de organización de estos trabajadores. Al respecto, hemos considerado las posturas del sindicato y de los activistas de base, evaluando sus recursos y limitaciones para emprender este proceso. Hemos visto que formalmente la UTPBA ha incluido dentro de su cuerpo de afiliados a los colaboradores lo cual es meritorio a los fines de ofrecer una instancia de representación a un grupo de trabajadores que se halla en una condición tan vulnerable. Pero al ahondar en el contenido del lazo sindical hemos encontrado que el mismo queda reducido a la prestación de una serie de servicios sin que exista una propuesta más abarcadora respecto a la fijación de las condiciones laborales de los colaboradores, que continúan siendo en gran medida el resultado de la voluntad unilateral de los empleadores sin que medie instancia alguna de discusión.

En el marco de esta limitada intervención del sindicato han ido surgiendo instancias al *nivel de las bases* donde los colaboradores han buscado canalizar sus demandas. Así hemos mostrado dos variantes de organización que han emprendido estos trabajadores: la primera ha sido la formación de “agrupaciones de colaboradores” de corte autónomo, mientras que la segunda corresponde a aquellos intentos por articularse con las comisiones internas. Al respecto, hemos señalado de qué forma esta segunda opción se muestra con más potencialidades de éxito ya que los únicos trabajadores que pueden tomar medidas de fuerza y, por ende, obligar una negociación son los asalariados estables. Es fundamentalmente *a través de ellos* que los colaboradores pueden ejercer una presión real sobre la patronal. Sin embargo, esto requiere una serie de requisitos y condiciones difíciles de alcanzar. En este sentido, el punto de partida es que los trabajadores de las redacciones reconozcan la existencia de compañeros que trabajan en el mismo proceso productivo pero desde afuera de la organización y comprendan la necesidad de integrar sus reclamos. De igual manera, la patronal debe mostrarse receptiva a la inclusión en las negociaciones de un segmento de trabajadores que generalmente no es reconocido y legitimado como mano de obra. Por último, los resultados de estas iniciativas de coalición son muy específicos de cada empresa y dependen de la correlación de fuerzas con la patronal, de las orientaciones de la comisión interna y de la voluntad de los colaboradores de plegarse a un reclamo de este tipo.

Nuestro caso de estudio muestra entonces de qué forma la segmentación de los trabajadores plantea desafíos de muy difícil resolución en el campo de las relaciones laborales. Se torna difícil lograr la unidad y la solidaridad de los trabajadores en un contexto productivo fragmentado y tras un periodo de gran deterioro de los derechos laborales. Si en el largo plazo, la suerte de ambos grupos (estables y colaboradores) esta

imbricada, en el corto plazo se hace sumamente difícil plegar intereses y situaciones laborales tan dispares. La limitada intervención del sindicato y la ausencia de una estrategia sectorial de su parte vienen a acentuar estas disyuntivas. Así, hasta el momento la suerte de los colaboradores sigue atada a los vaivenes de los acuerdos individuales que establecen con cada empleador. Si para las empresas más tradicionales del gremio se puede hablar de un proceso de reactivación del conflicto que apunta a la mejora de las condiciones salariales y laborales, en la periferia existe un enorme contingente de trabajadores vulnerables que todavía no encuentran una vía para canalizar sus problemáticas y hallar una respuesta abarcadora a las mismas.

Bibliografía

- ANRed (2007) “UTPBA: para repensar el gremio de prensa”. En línea: http://www.anred.org/article.php3?id_article=2344 (Consultado el 1 de junio de 2010).
- Arese, Cesar (2004) “El estatuto del periodismo profesional: desde el dictáfono a Internet”, en Revista de Derecho Laboral. II Doctrina- Jurisprudencia- Actualidad. Rubinzal-Culzoni Editores.
- Bisio, R.; Battistini, O. y Montes Cató, J. (1999). “Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973”. En A. Fernández y R. Bisio (comps.), Política y Relaciones laborales en la transición democrática argentina. Buenos Aires: Lumen/ Humanitas.
- Blog de la Violeta de Prensa (2007). “La Naranja Violeta saca el 33% en las empresas”. En línea: <http://lavioletadeprensa.blogspot.com/2007/09/derrotamos-la-proscripcin-y-pesar-de-no.html> (Consultado el 1 de junio de 2010).
- De la Garza, E. (2005) “Antiguas y nuevas formas de subcontratación”, en Relaciones triangulares de trabajo, Fundación Ebert Friedich.
- Estatuto del Periodista Profesional. Texto de la Ley 12.908, ordenado con las reformas de las leyes 13.503, 15.532, 16.792, 20.358 y 22.337. Edición de la UTBA, Buenos Aires.
- Frege, C. y Kelly, J. (2003). “Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective”. *European Journal of Industrial Relations*, 9:1, pp. 7-24.
- Henry, L. (2009) “Flexibilización de los vínculos laborales y formas de inserción precarias en la prensa escrita”. Ponencia presentada en el 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 5, 6 y 7 de agosto de 2009.
- Lenguita, P. (2009) “Las relaciones de poder en el lugar de trabajo. Estudio exploratorio sobre la acción gremial de base en los conflictos laborales de diarios nacionales”, en Lenguita, P. y Montes Cató, J. (coord.) Resistencias laborales: experiencias de repolitización del trabajo en Argentina. Elaleph.com, Buenos Aires.

- Mastrini, G. y Becerra, M. (2006) *Periodistas y magnates: estructura y concentración de las industrias culturales en América Latina*, Buenos Aires, Prometeo.
- Palomino, H. (2005) “Los cambios en el mundo del trabajo y los dilemas sindicales”. En J. Suriano (dir.) *Nueva Historia Argentina. Tomo X: Dictadura y Democracia*. Buenos Aires, Sudamericana.
- Palomino, H y Trajtemberg, D. (2006) “Nueva dinámica de las relaciones laborales y negociación colectiva en Argentina”, *Revista de Trabajo* N° 3, MTEySS, Buenos Aires.
- Pedersini, R. (2002) « Economically dependent workers, employment law and industrial relations ». *European Industrial Relations Observatory Online*. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/TN0205101S.htm> (Consultado el 10 de mayo de 2010)
- Postolski, G., Santucho, A. y Rodríguez, D. (2004) “Las alambradas mediáticas: concentración de la propiedad y sus consecuencias sobre el empleo en la prensa”, mimeo, Observatorio Político, Social y Cultural de los Medios de la UTPBA, Buenos Aires.
- Postolski, G.; Santucho, A., Rodríguez, D. (2007). “Concentración de los medios de comunicación en Argentina: crisis y dependencia”. Página web de IADE / Realidad Económica (Consulta: 10 de junio de 2009) Disponible en: <http://www.iade.org.ar/modules/noticias/article.php?storyid=1926>
- Senén González, C. y Haidar, J. (2010). “Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Segunda Época, año 14, N° 22, pp. 5-31.
- Suarez, M. (2008) *Periodismo profesional: régimen jurídico del periodismo en la era digital*. Buenos Aires, Alarco Ediciones.
- UTPBA (2004) *Solo para periodistas comunicadores sociales*. Buenos Aires, Ediciones UTPBA.
- Willis, J. (2009) “Subcontracted employment and its challenge to labor”. *Labor Studies Journal*, Vol. 34, No. 4, pp. 441-460.