

## Tercerización laboral: objetivos de las empresas y acción sindical. El caso del sector eléctrico argentino (1992-2016)

Job outsourcing: company objectives, and union action. The case of the electricity sector in Argentina (1992-2016)

*Terceirização do trabalho: objetivos das empresas e ação sindical. O caso do setor elétrico argentino (1992-2016)*

**Julieta Haidar\***

Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina

REV. COLOMB. SOC. VOL. 40, N.º 2 JUL.-DIC. 2017 ISSN: impreso 0120-159X - en línea 2256-5485 BOGOTÁ-COLOMBIA PP. 197-220

Cómo citar este artículo: Haidar, J. (2017). Tercerización laboral, objetivos de las empresas y acción sindical. El caso del sector eléctrico argentino (1992-2016). *Rev. Colomb. Soc.*, 40(2), 197-220.

doi: 10.15446/res.v40n2.66392

Este trabajo se encuentra bajo la licencia Creative Commons Attribution 4.0

### Artículo de investigación e innovación

Recibido: 15 de febrero del 2017

Aprobado: 15 de mayo del 2017

\* Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Becaria posdoctoral del Conicet en el Instituto de Investigaciones Gino Germani (IGG-UBA). Profesora de la Universidad Nacional de Entre Ríos, Universidad Nacional del Litoral y Universidad de Buenos Aires.

Correo electrónico: [iigg@sociales.uba.ar](mailto:iigg@sociales.uba.ar) - ORCID: 0000-0002-6200-3587

### Resumen

La tercerización laboral es un fenómeno que se extendió y complejizó de la mano del proceso mundial de reestructuración capitalista —a partir de los años setenta— al que también se vieron enfrentados los países de América Latina. Este artículo se propone contribuir a complejizar el campo de estudio sobre la tercerización laboral a partir de algunos interrogantes: ¿Cuáles son los objetivos que persiguen las empresas con la tercerización? ¿Cómo impacta este fenómeno la vida de los trabajadores y a sus organizaciones? ¿Qué políticas implementan los sindicatos frente a la tercerización? Para llevar a cabo el presente estudio, se utilizó una metodología cualitativa de caso, pues resulta ser la más pertinente para interpretar el fenómeno en profundidad. El caso analizado es el de las tercerizaciones en el sector eléctrico de Argentina entre 1992 y el 2016, específicamente el de los trabajadores de las principales empresas eléctricas emplazadas en la Capital Federal y la provincia de Buenos Aires y el del sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal (LYF CF). A lo largo de la investigación, se abordan tres grandes ejes temáticos. En primer lugar, se hacen algunas precisiones conceptuales, se muestra cómo la tercerización laboral asume diferentes formas jurídicas y la manera como puede llegar a perseguir tres tipos de objetivos: tecnocráticos, económicos y políticos. En segundo lugar, se avanza en el estudio de caso, en el que se describe el proceso de tercerización en el sector eléctrico, se indaga acerca de los posibles objetivos que lo animan y se exponen sus efectos sobre los trabajadores eléctricos y el sindicato de LYF CF. En tercer lugar, se analiza qué política asumió la organización gremial frente a este proceso y se identifican algunas de sus acciones al respecto. Las conclusiones de la investigación se orientan a señalar que, aunque existe un gran acervo teórico sobre cuáles son las causas que llevan a las empresas a tercerizar, es preciso complejizar esa problemática con el acceso a más y mejores fuentes de investigación. Se advierte, además, que la tercerización implica una fragmentación y un debilitamiento de los derechos de los trabajadores y de su organización gremial, que constituye un sujeto activo que puede asumir distintas políticas de acompañamiento o confrontación.

Palabras clave: acción sindical, Argentina, objetivos, sector eléctrico, tercerización laboral, trabajadores.

### Abstract

Job outsourcing, as a phenomenon that became increasingly widespread and complex since the 1970s when the worldwide process of capitalist restructuring began, has also affected Latin American countries. The article seeks to contribute to a more complex analysis of job outsourcing, on the basis of the following questions: What are the objectives of companies that resort to outsourcing? How does it affect the lives of workers and their organizations? What policies are unions adopting in view of job outsourcing? In order to carry out this study, we selected a qualitative case methodology as the most pertinent to carry out an in-depth and complex analysis of the phenomenon. The case analyzed is that of outsourcing in the Argentinean electricity sector between 1992 and 2016, specifically that of the workers of the main power companies based in the Federal Capital and the Province of Buenos Aires and of the *Luz y Fuerza Capital Federal* (LYF CF) union. The article addresses three main themes. First of all, it makes some conceptual clarifications, showing how job outsourcing takes on different legal forms and how it pursues three types of objectives: techno-efficiency-based, economic, and political objectives. Secondly, it presents the case study, which describes the outsourcing process in the electricity sector, inquires into the possible objectives it seeks, and explains its effects on the electricity sector workers and the LYF CF union, on the one hand. On the other hand, it analyzes the policy adopted by the trade union in view of this process and identifies some of the actions it took in that respect. One of the conclusions of the research project is that although there are many theoretical studies on the causes that lead businesses to outsourcing, it is necessary to carry out more complex analyses of the issue through access to more and better research resources. The article also concludes that outsourcing entails a fragmentation and weakening of workers' rights and of their union organization, which, as an active subject, can adopt different support or opposition policies.

Keywords: union action, Argentina, objectives, electricity sector, job outsourcing, workers.

## Resumo

A terceirização do trabalho é um fenômeno que se estendeu e se tornou complexo junto com o processo mundial de reestruturação capitalista —a partir dos anos setenta— que os países da América Latina também enfrentaram. Este artigo pretende contribuir para tornar o campo de estudo sobre a terceirização do trabalho mais complexo, com base em algumas indagações: quais objetivos que as empresas perseguem com a terceirização? Como esse fenômeno impacta a vida dos trabalhadores e suas organizações? Que políticas os sindicatos implantam diante da terceirização? Para realizar o presente estudo, utilizou-se uma metodologia qualitativa de caso por ser mais pertinente para tornar complexo o fenômeno em profundidade e poder interpretá-lo. O caso analisado é o das terceirizações no setor elétrico da Argentina entre 1992 e 2016, especificamente os trabalhadores das principais empresas elétricas estabelecidas na Capital Federal e na província de Buenos Aires e o do sindicato de Luz e Força Capital Federal (LYF CF). Ao longo da pesquisa, abordam-se três grandes eixos temáticos. Em primeiro lugar, fazem-se algumas precisões conceituais, mostra-se como a terceirização do trabalho assume diferentes formas jurídicas e a maneira como pode chegar a perseguir três tipos de objetivos: tecnocratas, econômicos e políticos. Em segundo lugar, realiza-se o estudo de caso no qual, por um lado, se descreve o processo de terceirização no setor elétrico, indaga-se sobre os possíveis objetivos que o estimulam e expõem-se seus efeitos sobre os trabalhadores elétricos e o sindicato de LYF CF. Por outro lado, analisa-se qual política assumiu a organização gremial ante esse processo e identificam-se algumas de suas ações a respeito. As conclusões da pesquisa indicam que, embora exista um grande acervo teórico sobre quais causas levam as empresas a terceirizarem, é preciso tornar complexa essa problemática com o acesso a mais e melhores fontes de pesquisa. Além disso, adverte-se que a terceirização implica organização gremial, a qual constitui um sujeito ativo que pode assumir diferentes políticas de acompanhamento ou confronto.

Palavras-chave: ação sindical, Argentina, objetivos, setor elétrico, terceirização do trabalho, trabalhadores.

## Introducción

La tercerización laboral es un fenómeno que se extendió y complejizó de la mano del proceso mundial de reestructuración capitalista a partir de los años setenta. Los países de América Latina no estuvieron exentos del mismo, sino que fueron campo fértil para la implementación de las estrategias de las empresas multinacionales, replicadas luego por compañías de menor envergadura.

Este fenómeno concitó la atención de muchos investigadores y fue estudiado desde diferentes disciplinas y perspectivas de análisis. En este artículo propongo contribuir a complejizar dicho campo y a discutir a la luz de la investigación empírica dos grandes problemas: ¿cuáles son los objetivos que persiguen las empresas con la tercerización?, ¿qué políticas implementan los sindicatos frente a esta última?

Para avanzar en este sentido utilizo una metodología cualitativa de caso con soporte en datos cuantitativos. El caso estudiado es el de las tercerizaciones en el sector eléctrico de Argentina entre 1992 y el 2016, y dentro de ese universo seleccioné a los trabajadores de las principales empresas eléctricas emplazadas en la Capital Federal y la provincia de Buenos Aires, representados por el sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal (LYF CF).

La selección de este sector obedece a varios motivos: el eléctrico es un sector fundamental para el desarrollo de la producción y el capitalismo en su conjunto; la privatización de una de las compañías de electricidad más importantes del país, Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires (Segba), estuvo acompañada de un proceso brutal de reducción de personal permanente y de tercerización; LYF CF es uno de los gremios más grandes y emblemáticos del poder sindical en Argentina; y el periodo 1992-2016 expresa el desarrollo y culminación de las tercerizaciones.

Las fuentes utilizadas son las revistas *Dinamis* del sindicato y los recortes periodísticos de su archivo, las actas firmadas con las empresas, los registros de afiliados, las memorias y balances de Edenor y Edesur, las bases de datos sobre el conflicto laboral del Ministerio de Trabajo y de Anuarios de Tendencias Económicas del Ministerio de Economía. Así mismo, llevé a cabo entrevistas semiestructuradas a dos dirigentes y a dos delegados de LYF CF.

La exposición se organiza en tres apartados. En el primero, de carácter teórico, se precisan, desde el derecho laboral, los conceptos asociados a la tercerización y se presentan los principales objetivos que, según la sociología del trabajo, persiguen los empresarios con esta estrategia.

En los siguientes apartados avanzo en el estudio de caso. En el segundo, se describe el proceso de tercerización en el sector eléctrico y se analizan cómo se ponen en marcha los objetivos de las empresas; en el tercero, se muestran las posiciones que adoptó el gremio frente al fenómeno a lo largo del periodo de análisis.

Por último, en las conclusiones se da cuenta de los principales resultados de la investigación respecto a los objetivos de las tercerizaciones y las estrategias gremiales frente a ellas.

### Precisiones conceptuales y objetivos de la tercerización

Existen numerosos trabajos en la literatura nacional e internacional que abordan desde distintas disciplinas y núcleos problemáticos la tercerización. En este apartado no pretendo construir un exhaustivo estado del arte, sino llevar a cabo precisiones conceptuales y presentar los principales objetivos del fenómeno.

El concepto de tercerización, lejos de ser unívoco, es utilizado para referirse a prácticas disímiles, generalmente es confundido con procesos conexos, como la descentralización productiva. Por ello, es necesario en primer lugar, precisar los términos, por tanto, entiendo que el derecho laboral se presenta como el más apropiado para ello, dado que en ese campo se cristaliza el mecanismo.

De acuerdo con Ermida Uriarte y Orsatti (2010), la descentralización hace referencia a transformaciones en la organización de la producción, la estructura de la empresa y las relaciones de esta con otras empresas a fin de dar más autonomía a sus secciones.

La tercerización es considerada por estos autores como un segundo paso de la descentralización, al implicar el traslado de determinadas funciones o actividades de un proceso productivo integrado a otras unidades económicas ajenas a la empresa. Comprende todos los fenómenos de organización del trabajo en los cuales la empresa recurre a trabajadores real o ficticiamente externos, y puede adquirir una variedad de formas jurídicas: 1) la subcontratación en sentido estricto, 2) la intermediación laboral, 3) el suministro de mano de obra temporal y 4) la utilización de trabajadores autónomos.

Cornaglia (2010) señala que la particularidad de estas formas de contratación deriva en relaciones laborales triangulares, dado que la relación laboral pensada como bilateral (empleado-empleador) en las legislaciones del periodo del Estado de Bienestar aparece ahora desdibujada. En estos casos se presentan con mayor frecuencia situaciones en las que el polo empleador está desdoblado: empresa principal, usuaria o central, por un lado; empresa prestadora, proveedora o periférica, por otro. Mientras que la subcontratación, la intermediación laboral y el suministro implican contratos civiles y comerciales entre las dos empresas, contratos laborales para los trabajadores involucrados y contratos civiles y comerciales en el caso de la utilización de trabajadores autónomos.

Estas formas jurídicas conforman un entramado extenso y sofisticado. Es ahí donde reside la novedad y no en la emergencia de la tercerización, que existe desde mucho antes de la crisis mundial de los años setenta, la cual dio extensión, diversidad e institucionalidad a una práctica otrora marginal.

El estallido de la descentralización productiva como consecuencia del agotamiento del modelo de producción fordista dio origen a una gran diversidad de formas de tercerizar actividades y subcontratar trabajo, cuyas consecuencias más impactantes se vinculan con la degradación y el deterioro de las condiciones de empleo para los trabajadores involucrados. De esta manera, el clásico modelo fordista con producción estandarizada

y un sistema de relaciones laborales basado en la estabilidad, fuerte presencia sindical y una similitud entre los trabajadores en cuanto a espacio y condiciones de trabajo, dio lugar a un nuevo modelo con una renovada forma de organización en la producción e incorporación de trabajo flexible, que redundó en un retroceso del poder sindical y una desigualdad en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores (Basualdo y Esponda, 2014; Neffa, 2012).

El objetivo de este trabajo es identificar cuáles son los objetivos específicos que persiguen las empresas con la implementación de la tercerización laboral. A partir de la revisión de la literatura especializada, propongo agrupar los mismos en tres tipos principales, los cuales no son exhaustivos sino aproximativos, son estos: tecnoeficientistas, económicos y políticos.

a) Objetivos tecnoeficientistas

Para muchos autores la tercerización constituye una estrategia empresarial de producción flexible destinada a optimizar la calidad, la competitividad y la eficiencia. De la Garza (2012) se refiere a cambios en las configuraciones sociotécnicas de los procesos productivos que introducen una división del trabajo entre las actividades estratégicas de mayor especialización (el *core business*) y las periféricas o no vinculadas al núcleo central, que son consideradas subsidiarias.

En esta línea, Iranzo y Richter (2008) complejizan las instancias de división del trabajo:

En primer lugar, para elevar la capacidad de respuesta, se constituye un núcleo central compuesto por trabajadores que cuentan con capacitación, polivalencia y estabilidad, como encargados de realizar las labores complejas de carácter permanente. En segundo lugar, para la realización de actividades que ameritan conocimientos técnicos, pero que no tienen un carácter constante en el tiempo o que no son estratégicas, se subcontratan técnicos y profesionales. En tercer lugar, para atender las tareas más simples, las actividades periféricas, que no requieren de competencias particulares, se conforma un segmento de trabajadores dependientes de terceros. Y, en cuarto lugar, se transfieren fuera de la empresa todas las fases o servicios que sea posible. (p. 13)

Otros autores han analizado esta división del trabajo desde la noción de *trama productiva*. Desde esta perspectiva, las nuevas formas de vinculación entre los diferentes actores implican una pérdida de jerarquía de la firma como unidad de análisis, para dar lugar a la trama productiva y las relaciones que se desarrollan en su interior como eje de estudio (Benería y Roldán, 1987; Novick, Miravalles y Senén, 1997).

Asociado al concepto de trama o encadenamiento productivo se encuentra el concepto de *cadena de valor*, en las que la informalidad, el ocultamiento, la precarización y la tercerización funcionan como ajustes, comandados por la empresa con mayor poder en detrimento de las de baja rentabilidad (Diana Menéndez, 2015). Este mecanismo de control de

las grandes empresas sobre las más pequeñas es estudiado por Durand (2011) en términos de un *modelo de centrifugación*, que genera en los eslabones más débiles tipos de empleo más precarios como los que supone la tercerización laboral.

#### b) Objetivos económicos

Para gran parte de la literatura el objetivo de la tercerización es aumentar los beneficios económicos por vía de la reducción de los costos de mano de obra. Así lo sintetiza Perelman:

El objetivo principal de las empresas es reducir costos laborales y transferir riesgos a terceros. La subcontratación en muchos casos tiene como objetivo central un uso flexible de la fuerza laboral, reduciendo al mínimo el stock de trabajadores permanentes y directamente contratados para reemplazarlo por una fuerza laboral con contratos precarios e incluso bajo relaciones de carácter informal. (2014, p. 196)

Por su parte, Tribuzio (2009) avanza en un análisis más pormenorizado de cómo opera la reducción de los costos laborales. Para el autor la disminución de la dotación permanente de personal propio le sirve al empresario para eludir las cargas legales destinadas a los organismos de la seguridad social y evitar erogaciones indemnizatorias motivadas en extinciones contractuales. A la vez, la empresa subsidiaria obtiene un lucro de la principal como contraprestación derivada del contrato que las vincula, y esa ganancia le es expoliada al trabajador que, de no existir dicha intervención, podría aspirar a retener para sí esos márgenes de beneficio económico:

En otras palabras, la diferencia entre el canon que la empresa matriz abona a su contratista, outsourcer, o proveedora, es la porción de salario que el trabajador deja de percibir aun cuando su aporte al proceso productivo no difiere del que agregaría de encontrarse vinculado a la primera a través de una relación de trabajo directa; vale decir, una doble exacción de la plusvalía. (p. 338)

En la misma línea, desde la sociología del trabajo, gran parte de la literatura nacional e internacional identifica la tercerización como una forma particular que asume la flexibilización, que afecta directamente el contrato laboral, flexibiliza el tiempo de trabajo y el salario, y precariza el vínculo trabajador-empendedor (Atkinson, 1987; De la Garza, 1999; Etala y Feldman, 1990).

#### c) Objetivos políticos

Otros autores señalan que uno de los objetivos principales de la tercerización es la fragmentación y el debilitamiento del movimiento obrero y sus organizaciones. En esta línea, se argumenta que las empresas buscan horadar la unidad y organización de los trabajadores, al constituir un obstáculo a la discrecionalidad patronal en la toma de decisiones en temas laborales y productivos (Iranzo y De Paula Leite, 2006).

Así, la diversificación del entramado productivo supone una fragmentación material y simbólica de los trabajadores. Las condiciones laborales para



los tercerizados son peores que para los de la empresa madre, sus salarios y prestaciones son más bajas, cumplen con jornadas de trabajo más extensas, no tienen acceso a la capacitación, están expuestos a la inestabilidad y a mayores riesgos en la salud y la seguridad, cuentan con menos posibilidades de organizarse gremialmente, todas las anteriores características emparentan a la tercerización con la precariedad laboral.

A su vez, la división producida entre un núcleo de trabajadores integrado y estable y otro vulnerable y precario crea una desarticulación que genera desigualdades y conflictos que pueden ocasionar falta de cooperación o de trabajo en equipo (Ynoub, 2010).

Las diferencias materiales entre los trabajadores inducen a la competencia entre colectivos obreros, erosionan las posibilidades de organización e identificación de intereses comunes, dificultan la acción sindical y promueven el microcorporativismo. Este último fenómeno puede sintetizarse como la fragmentación del obrero colectivo, es decir, la ruptura y diferenciación de las clases trabajadoras, con la consecuente balcanización de los espacios de acción colectiva (Gil, 2000).

Esta problemática presenta desafíos a las organizaciones sindicales que, bajo el esquema fordista, representaban solo a trabajadores formales y estables. En este marco, señala Diana Menéndez (2015), el esquema heterogéneo de las tramas productivas interpela las estrategias sindicales tradicionales que, si bien cumplen más eficazmente su rol frente a los sectores incluidos en el núcleo productivo, se vuelven ineficaces frente a los trabajadores más vulnerables ubicados en los extremos de la cadena.

Frente a este desafío, investigaciones contemporáneas en Argentina dan cuenta de cómo algunas organizaciones gremiales reproducen la lógica del capital (Perelman y Vargas, 2013, para los gremios siderúrgicos; Muñiz, 2008, en el caso de los petroleros); al tiempo que otras se transforman o dan lugar al surgimiento de nuevos colectivos (Garro, 2004; Ynoub, 2009; Del Bono y Henry, 2008, para el caso de gremios telefónicos; Montes Cató, y Ventrici, 2007; Arias y Salgado, 2011, sobre trabajadores de subterráneos). De acuerdo con estos estudios, mientras que la primera vía supone la adaptación y reproducción del sindicalismo a la tercerización, la segunda constituye un intento de recomponer colectivos obreros, por medio de la implementación de formas de acción y protesta innovadoras, la democratización de las estructuras y la construcción de nuevas subjetividades (Battistini, 2010).

En los siguientes apartados abordo el proceso de tercerizaciones en el sector eléctrico de Argentina, analizo cómo se desarrollaron estos objetivos y qué estrategias implementó la organización sindical frente al fenómeno.

### **La tercerización en el sector eléctrico.**

#### **Los objetivos empresariales**

En la década de los noventa el gobierno neoliberal en Argentina, al igual que la mayoría de gobiernos en el resto de los países de América Latina, desreguló la economía, abrió los mercados y privatizó las empresas

públicas. Se trató de la institucionalización de un proceso que había sido iniciado por la última dictadura militar (1976-1983) y que se inscribe en el movimiento mundial de ofensiva del capital sobre el trabajo.

Con esa orientación, el gobierno de Menem privatizó en 1992 la principal empresa de energía del país, Segba, que se encargaba de la generación, transmisión, distribución y comercialización del 80 % de la energía eléctrica de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires. En ese momento, la empresa tenía cerca de 23.000 empleados, de los cuales 22.000 estaban representados por el Sindicato LYF CF, el principal gremio del sector.

En virtud de la privatización, la empresa fue desintegrada en ocho unidades de negocios: tres distribuidoras, Edenor, Edesur y Edelap, y cinco generadoras, Puerto, Costanera, Dique, Dock Sud, Pedro de Mendoza.

Como en el resto de las privatizaciones (Senén, 2004), las nuevas gerencias implementaron dos políticas centrales: la reducción de la planta de personal y la tercerización. A inicios de la década de los noventa el Gobierno argentino, para hacer más atractivo el proceso licitatorio al capital privado, llevó a cabo una política de racionalización de personal que se extendió luego bajo la figura de “retiros voluntarios”, en su mayoría despidos encubiertos.

En la tabla 1 se observa que la reducción comenzó antes de la privatización de 1992 y se exacerbó luego de la misma: en casi una década las empresas eléctricas expulsaron al 70 % de su personal efectivo. Este proceso persistió hasta el 2002, año que marca el piso de la tendencia descendente, tal como expresan los datos correspondientes a las dos empresas distribuidoras más importantes, Edesur y Edenor (tabla 2).

**Tabla 1.** Personal empleado en Segba y privatizadas (1989-1998)

Año	Total empleados
1989	22 809
1990	22 451
1991	20 778
1992	18 883
1993	10 976
1994	9707
1995	8805
1996	8053
1997	7210
1998	6837

Fuente: elaboración propia con base en Duarte (2001).

**Tabla 2.** Personal empleado en Edesur y Edenor (1992-2003)

Año	Edesur	Edenor
Sept. 1992	7541	s/d
Dic. 1993	5051	4164
Dic. 1994	4324	3764
Dic. 1995	3950	3512
Dic. 1996	3515	3179
Dic. 1997	3180	2890
Dic. 1998	2999	2763
Dic. 1999	2695	2629
Dic. 2000	2379	2558
Dic. 2001	2267	2426
Dic. 2002	2251	2407
Dic. 2003	2258	2391

Fuente: elaboración propia con base en memorias y balances de las empresas Edesur y Edenor 1992 a 2003.

Junto con la reducción de trabajadores efectivos, las empresas, en especial las encargadas de la distribución, implementaron una política de tercerización a través de una de sus formas jurídicas: la subcontratación y la subcontratación en cadena.

Si bien no hay datos disponibles sobre el número de empresas subcontratadas y de trabajadores en esta condición, los dirigentes de LYF CF advierten que la cantidad de tercerizados duplicó a la de trabajadores efectivos y que el número de subcontrataciones se multiplicó. Valga como indicador que Edesur, según declaraba en su memoria y balance, contaba en 1999 con 112 empresas contratistas.

¿Cómo se pusieron en marcha los objetivos de la tercerización en el sector?

a) Objetivos tecnoeficientistas

Analizar este punto implica considerar cómo se reconstituyó la trama productiva anteriormente unificada bajo la firma Segba, identificar qué eslabones fueron tercerizados y evaluar sus impactos sobre la calidad, la competitividad, la eficiencia empresariales.

Como señalé, mientras que Segba operaba todo el proceso productivo, la privatización implicó la fragmentación de este bajo el control de ocho unidades de negocios. ¿Qué aspectos fueron tercerizados? Sobre este punto señala un dirigente gremial:

La tercerización comenzó en épocas de Segba y detona en el '92, la primera movida que hace Edesur es en obras, para los tendidos hasta determinado metraje, luego mantenimiento estuvo 100 % tercerizado hasta el 2008 [...] se tercerizó mantenimiento, obra, reparto de factura, lectura, corte y repo, cajeros, tareas administrativas, todo habían sacado, se tercerizó todo menos la guardia y tct [tarea de contención sobre media tensión], que lo quisieron sacar y no pudieron. (Dirigente de lyf cf, 2017, 7 de febrero)

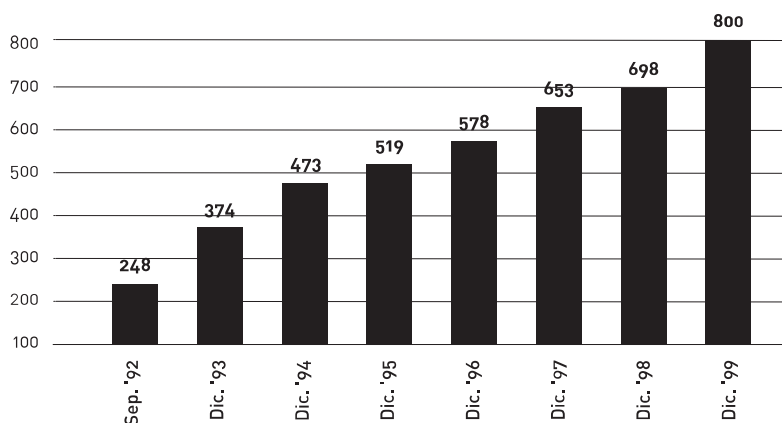
La privatización implicó la separación de dos subsectores de la electricidad, la generación y la distribución; la primera constituye el *core* de la actividad, es más compleja y exige mayores niveles de calificación, mientras que la segunda involucra tareas más simples y con menor calificación. En ese marco, la tercerización se implementó centralmente en las distribuidoras y en forma marginal en las generadoras.

No obstante, aún dentro del subsector distribución las tareas que se tercerizaron, y que describe el entrevistado, forman parte de la actividad principal, que es la operación de energía eléctrica. En este sentido, la tercerización alcanzó a tareas propias del sector y no solo a las complementarias.

En otro sentido, reconstruir los niveles de productividad, calidad y eficiencia empresarial, como parámetros de evaluación de los objetivos tecnocientistas, exige definir criterios de medición y acceder a información fehaciente, más allá de las propias declaraciones juradas de las empresas.

Edesur, por su parte, da cuenta de incrementos en el nivel de productividad, entendida como la relación entre la cantidad de clientes y los empleados, según muestra en sus memorias y balances.

**Figura 1.** Evolución de la productividad en Edesur (1992-1999)



Fuente: ENRE, de memorias y balances Edesur.

Como la productividad es calculada con base en los trabajadores efectivos, las tercerizaciones permitieron a las empresas mostrar un aparente incremento del indicador que, medido en estos términos, poco dice del desarrollo productivo o de la calidad del servicio prestado por la compañía. Menos aún en un sector en el que no regía el criterio de la competencia, dado que las empresas tenían garantizado el control de una zona geográfica, lo que conformaba un mercado oligopólico.

Otros datos se orientan, en cambio, a señalar la ineficiencia del servicio sostenido por las tercerizadas. Al respecto señala un dirigente gremial: “El proceso productivo es peor porque la tercerizada trabaja por producción, entonces en vez de hacer reparaciones definitivas, las hace para volver, el reclamo se cobra. Es más caro y menos eficiente” (Dirigente de LYF CF, 2017, 7 de febrero).

Una de las empresas con mayor número de tercerizadas, Edesur, experimentó niveles exponenciales de quejas y denuncias de los usuarios y el ente regulador, lo que obligó a cambiar de operador tras el gran apagón de 1999.

#### b) Objetivos económicos

En este caso el análisis se refiere a la intención de las empresas de incrementar sus beneficios económicos por medio de la reducción de costos laborales, lo que puede darse por contracción salarial y flexibilización de la contratación.

En el contraste entre convenios se advierte que — al estar regidos por convenios como los de la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina (UOCRA), de comercio (los que se ocupaban de la atención de *call centers*) o, hacia el año 2000, los tipo “B” de Luz y Fuerza— los trabajadores tercerizados cobraban salarios inferiores a los de planta y tenían condiciones laborales menos favorables que estos.

Tal como ocurre para el cálculo de los niveles de productividad, ponderar la evolución de los costos laborales asociados a la flexibilización resulta una tarea compleja, pero en este caso no solo porque los balances son inexactos e incompletos, sino porque realizarlo constituye un ejercicio especulativo sobre cuánto puede ahorrar la empresa por evitar afrontar una desvinculación laboral y un eventual litigio.

Así mismo, las entrevistas con los dirigentes de LYF CF abren una línea que no está sistematizada desde la teoría: para ellos, las tercerizaciones buscaron aumentar las ganancias, pero no a través de la reducción de los costos laborales, sino de mecanismos espurios de concentración de capital y valorización financiera.

La primera vía se observa en las distribuidoras. Transcribo en extenso la interpretación de un dirigente gremial:

Yo nunca perdí una discusión donde demostré que el trabajo tercerizado es más caro que los nuestros. Lo que se le paga a la empresa contratista es más de lo que valemos los trabajadores. Por ejemplo, Argencobra cobra para cambiar un poste \$6 500, que es una compañía que trabaja con personal de UOCRA, con salarios más bajos que los nuestros, a su vez subcontrata, por ejemplo con una

empresa que se llama Rasa, y a Rasa le paga \$1 100 la mano de obra y a su vez Rasa le paga a la gente \$500, y a una contratista como Mor que tiene convenio de Luz y Fuerza, le están pagando \$3 500, y con personal propio sale \$1 900. Siempre hablando en todos los casos de mano de obra [...] si yo tengo una empresa y le aumento los costos de producción de esta forma, es porque necesito que a esa empresa le sobre plata para algún fin. Ese fin puede ser o compartir con algún socio local o llevar esa plata a través de esas empresas afuera del país, porque Argencobra, que está en Argentina, es una empresa internacional. Está asociada con Endesa o Enel, que hoy es lo mismo. Edesur paga a sus propias empresas, sale de un bolsillo y entra por otro. En los balances figuran como gastos de explotación, mientras muestran que achican los planteles. (Dirigente de LYF CF, 2017, 27 de enero)

El dirigente da cuenta de que en el sector opera una subcontratación en cadena y que en cada eslabón se va degradando el salario de los trabajadores, aspecto que advertí antes y que es señalado en la bibliografía especializada como un rasgo característico del fenómeno. De igual manera, según su interpretación, esa degradación oculta un entramado corrupto en el cual la empresa matriz y las subsidiarias responden al mismo capital.

Este fenómeno, no obstante, se ajusta a la reconfiguración de la trama productiva tras la descomposición de la firma, además en la legislación argentina está contemplado bajo la figura del “grupo empresario”, sin constituir tal concentración económica un ilícito.

Junto con este, el dirigente gremial da cuenta de otro mecanismo de obtención de ganancias, esta vez en las generadoras:

En Costanera el 60 % llegó a ser tercerizado en mantenimiento, pero la diferencia es que esos tercerizados estuvieron siempre con convenio de lyf, todos los trabajadores estaban en la empresa Maza. Ellos declaraban menos plantel efectivo, entonces recibían plata de créditos internacionales y lo ponían en mesas de dinero. Y no tenían problema de pagar más a los trabajadores que estaban tercerizados que a los efectivos. (Dirigente de lyf cf, 2017, 27 de enero)

Esta descripción sugiere que las tercerizaciones generaron condiciones para la obtención de beneficios económicos por fuera de la actividad principal, en este caso por vía de la valorización financiera. Así, el objetivo económico de aumentar la ganancia no se restringe a la reducción de costos de mano de obra, sino que puede sostenerse en un entramado de negocios que aquel mecanismo habilita.

#### c) Objetivos políticos

Analizar cómo se desarrolla este objetivo supone tener en cuenta los efectos de la tercerización sobre el colectivo obrero y la organización sindical.

Las entrevistas a dirigentes y delegados sindicales tienen el objetivo de confirmar la teoría de que los trabajadores tercerizados tienen, además de

salarios menores, condiciones de trabajo más perjudiciales que las de los efectivos: “Los tercerizados trabajaban en peores condiciones de higiene, con precarización, sin revisión médica, ni ropa, ni protección personal, lo que es protección personal pasó a ser colectiva, porque en el obrador había un equipo para todos, no había vacaciones” (Delegado de LYF CF, 2017, 27 de enero).

No era fácil, no sabés lo que cuentan, los ponían en una fila para cobrar en el obrador y pagaban hasta donde les alcanzaba la plata y a los otros les decían no hay más, o les pagaban en especies, por ejemplo con metros de alambre de cobre, les decían llevalo y vendelo. (Dirigente de LYF CF, 2017, 27 de enero)

Estas prácticas se cobraron la vida de trabajadores tercerizados, hacia fines de 1993 murieron cuatro operarios en cuarenta días, en todos los casos inmigrantes sin experiencia alguna en el trabajo eléctrico que exige la manipulación de cables de alto voltaje.

La existencia de grupos de trabajadores bajo empleadores heterogéneos significó, además, la fragmentación de la representación sindical, pues intervinieron en la misma actividad tres sindicatos con convenios disímiles: electricidad, construcción y comercio.

Junto con estas diferencias materiales, las entrevistas revelan que ello generó recelo entre los efectivos y los tercerizados, trabajadores con subjetividades diferentes:

Muchos venían con necesidades insatisfechas, cosas que nosotros ya tenemos resueltas, sin casa, o vivían en una casa con techo de chapa, nunca fueron de vacaciones a la costa. Hubo un choque cultural, los míos no querían, no los querían adentro, si hacíamos una encuesta perdíamos por goleada, tuvimos mucha resistencia, fue duro, no fue fácil. (Dirigente de LYF CF, 2017, 7 de febrero)

Así mismo, para LYF CF la reducción del empleo efectivo y la subcontratación significaron una caída drástica del número de afiliados activos.

**Tabla 3.** Afiliados activos a LYF CF (1989-2003)

Año (mes de julio)	Afiliados activos
1989	19 582
1990	19 062
1991	18 388
1992	15 274
1993	11 724
1994	9175
1995	s/d

Año (mes de julio)	Afiliados activos
1996	s/d
1997	4901
1998	4696
1999	4531
2000	4281
2001	4112
2002	3986
2003	4050

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Secretaría de Organización de LYF CF.

La tendencia declinante comenzó con la racionalización de personal, tuvo la caída más abrupta tras la privatización y se extendió hasta el 2002, pasó de registrar 19 582 afiliados en 1989 a 3986 en el 2001, es decir, un 80 % menos. Esto generó una erosión de la base de sustentación y de la capacidad de movilización del gremio, e impactó en su economía al afectar su fuente principal de financiamiento, la cuota de afiliación.

Las tercerizaciones abrieron un escenario de fragmentación del colectivo obrero, de precarización y debilitamiento sindical. Resta explorar cuáles fueron las políticas que implementó LYF CF frente al fenómeno a lo largo del periodo estudiado.

### La respuesta sindical

La intervención del sindicato con relación a las tercerizaciones se enmarca dentro de un posicionamiento más amplio frente a la privatización y las reformas de mercado en tiempos de consenso neoliberal. LYF CF lejos de resistir la privatización de Segba la apoyó con argumentos que apelaban al pragmatismo y la reivindicación de una tradición negociadora y participativa.

El apoyo a la privatización se manifestó en el acompañamiento a la racionalización de personal y en la ausencia de conflicto abierto<sup>1</sup>, que fue restringido por medio del Decreto presidencial 2184 de 1990, que limitaba el derecho de huelga en los servicios esenciales.

Durante la década de los noventa el gremio prácticamente no reclamó el pase a planta de los trabajadores y el conflicto de 1994 con Edesur marcó la tónica de la acción sindical, que se orientó a la negociación. LYF CF denunció despidos, malos tratos, desconocimiento del cuerpo de delegados y tercerizaciones, en enero llevó a cabo una movilización masiva a la empresa y en septiembre declaró un paro en todas las empresas del sector, que fue suspendido luego de que el Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria.

1. La reconstrucción de los conflictos protagonizados por LYF CF se realizó a partir de Haidar (2014).



A fines de ese año el conflicto se destrabó con un acuerdo de paz social en virtud del cual el gremio depuso la lucha a cambio de un programa de indemnizaciones bonificadas y de la posibilidad de formar “microemprendimientos”, esto es, estructuras a través de las cuales los trabajadores retirados pasaban a prestar servicios a las empresas que los habían despedido antes. Tal como ocurrió en el gremio petrolero (Muñiz, 2008), el sindicato participó activamente en su organización y para 1995 se agruparon 290 trabajadores en 24 microemprendimientos (*Dinamis* 52, mayo 1995). Pocos de ellos resultaron exitosos, ya que pasados los dos primeros años en que tenían prioridad en las licitaciones, fueron superados por otras ofertas y se disolvieron.

Tras ese acuerdo, para contener institucionalmente a quienes formaron esas estructuras e intentar remediar el drenaje de afiliados, la organización sindical reformó en 1996 su estatuto y creó la categoría de *afiliado adherente*, según la siguiente definición: “Estarán comprendidos en este grupo, los que conformen microemprendimientos y los que por su naturaleza resuelva el Consejo Directivo y apruebe el Cuerpo General de Delegados” (Estatuto LYF CF, 1996, art. 13).

Los adherentes pagaban una cuota fija menor al porcentual de los activos, se les reconocía los beneficios sociales de la organización (*campings*, hoteles, entre otros beneficios) pero no los derechos políticos. De esta manera, los trabajadores tercerizados quedaban doblemente invisibilizados y precarizados, por las empresas que los excluían de sus balances y por el sindicato que los consideraba adherentes.

Solo hacia fines de los años noventa —tras el cambio de titularidad de la empresa Edesur y con un clima de fin de consenso neoliberal que se cristalizó con la crisis económica de diciembre del 2001; la salida del régimen de convertibilidad; y la asunción del presidente Kirchner en el 2003— el gremio implementó una política de contención hacia los tercerizados, que comenzó con la negociación de su representación con el sindicato de la construcción en 1999 y la posterior firma de convenios específicos con las empresas contratistas.

Este proceso tuvo gran dinamismo y se caracterizó por atravesar varias instancias de conflicto y negociación. En el año 2004 se realizaron paros parciales y movilizaciones de empleados de Edenor y Edesur, que incluyeron el reclamo de regularización de la situación laboral de los trabajadores contratados. Entre el 2005 y el 2006, el LYF CF firmó convenios con las empresas contratistas de Edesur, aunque con salarios y condiciones de trabajo más desfavorables que las de los efectivos, siendo convenios tipo “B”. Apenas en el 2009 se lograron convenios homólogos a aquellos firmados con la empresa principal.

En este proceso la movilización de los tercerizados, no solo frente a las empresas sino también al sindicato lucifercista, resultó clave. En octubre del 2006 los trabajadores de Edenor y Edesur se manifestaron frente a la sede del gremio, exigieron ser recibidos por los dirigentes y demandaron su representación. Mientras que los que provenían de Edesur aceptaron la

representación del LYF CF bajo convenios más perjudiciales y los de Edenor rechazaron el acuerdo. Fue el asesinato del militante Mariano Ferreyra en el 2010, a manos de una patota gremial cuando reclamaba el fin de las tercerizaciones en una empresa ferroviaria, el hecho que reavivó la lucha por las incorporaciones.

Nuevamente los trabajadores tercerizados autoconvocados de Edenor se movilizaron a la sede gremial para reclamar su representación bajo un convenio homólogo al de los efectivos. En este nuevo contexto, el LYF CF se puso al frente de ese grupo —bajo condición de detentar la conducción exclusiva del proceso— y en febrero del 2011 se obtuvo el convenio esperado.

La firma de estos convenios constituyó el primer paso para su incorporación definitiva. En mayo del 2013 se firmaron actas con Edenor y Edesur que establecieron el ingreso gradual de los trabajadores de empresas contratistas bajo el encuadre del LYF CF, la incorporación de otros por bolsa de trabajo y la reducción de la jornada en una hora (de 8 horas 12 minutos, a 7 horas 12 minutos). A cambio, el sindicato se comprometió optimizar los niveles de productividad.

En octubre del 2015 y septiembre del 2016, las actas fueron renovadas para reajustar el calendario de incorporaciones y someter las mismas a métodos y tiempos que garantizaran la productividad, dado que las empresas denunciaron el incumplimiento de este compromiso.

En virtud de estos acuerdos, según datos de la Secretaría Gremial del LYF CF, a comienzos del 2017 Edenor y Edesur mantenían solo cinco contratistas cada una, al tiempo que en las generadoras, donde el fenómeno fue menor, no operaban más contratistas. Este proceso se expresa en el crecimiento del personal fijo, según informan las empresas en sus respectivas memorias y balances.

**Tabla 4.** Personal empleado en Edesur y Edenor (1992-2003)

Año (diciembre)	Edesur	Edenor
2003	2258	2391
2004	2277	2366
2005	2338	2410
2006	2407	2356
2007	2534	2465
2008	2590	2487
2009	2628	2691
2010	2628	2687
2011	2849	2836
2012	2948	2966
2013	3320	3698
2014	3823	4373
2015	s/d	4744

Fuente: elaboración propia con base en memorias y balances de Edesur y Edenor 2003 a 2015.

Para estimar el número de trabajadores tercerizados son útiles los datos de afiliación en cada empresa, pues, por tradición, los trabajadores representados por el gremio están afiliados.

**Tabla 5.** Afiliados a LYF CF por empresa y año

Empresas/Año (enero)	Edenor		Edesur	
	Personal propio	Contratados	Personal propio	Contratados
2013	2061	1588	1872	1184
2014	2602	1216	2235	1183
2015	3302	568	2686	820
2016	3747	130	3316	415

Fuente: Secretaría gremial del LYF CF (sin publicar).

Así mismo, el crecimiento del empleo efectivo tuvo un impacto homólogo sobre la cantidad de afiliados activos y adherentes.

**Tabla 6.** Afiliados activos y adherentes al LYF CF (2003-2016)

Año	Activos	Adherentes
Jul-03	4050	s/d
Jul-04	3755	681
Jul-05	3773	705
Jul-06	3907	737
Jul-07	4048	845
Jul-08	4306	853
Jul-09	4504	695
Jul-10	4726	605
Jul-11	5030	2249
Jul-12	5357	2703
Ene-13	5587	2841
Ene-14	6643	2482
Ene-15	7885	1667
Ene-16	8629	1004

Fuente: elaboración propia con base en datos de las secretarías de organización y gremial del LYF CF.

La tabla 6 evidencia que a partir del año 2003 se estabilizó el proceso de efectivización del empleo, lo que explica la caída de afiliados activos del 2004 por la incorporación de los adherentes a los registros. La evolución de estos últimos da cuenta del derrotero que se viene describiendo. Así, en el 2011 se produce un salto como resultado de los convenios firmados con los contratistas de Edenor, y la caída a partir del 2013 expresa las internalizaciones en las empresas.

Como señalé en el punto anterior, este proceso no estuvo exento de resistencias de los trabajadores permanentes, dado que ambos colectivos venían de experiencias disímiles. Las tercerizaciones habían producido, además de una enorme precarización, una segregación material y subjetiva entre los colectivos de trabajadores. La integración en LYF CF fue clave para avanzar en la homologación.

Al mismo tiempo, el crecimiento del personal permanente significó para el gremio un fortalecimiento de su base de sustentación, su capacidad de acción y movilización, así como una recuperación económica que permitió revertir la tendencia deficitaria que venía sufriendo.

### Conclusiones

Las tercerizaciones en el sector eléctrico no constituyen un fenómeno novedoso, por el contrario, la crónica sindical registra las primeras medidas de fuerza por este motivo en el año 1936, cuando una de las empresas (CIAE) entregó la sección veredas a contratistas. En línea con la tendencia mundial, su expansión se produjo a mediados de los años setenta y se exacerbó en la década del noventa en el marco de una oleada de medidas neoliberales.

La privatización de la empresa estatal Segba, en 1992, generó la desintegración del sector eléctrico y las firmas privadas potenciaron las políticas de expulsión de personal efectivo y tercerización laboral que venían ensayándose antes. Los objetivos de las empresas que, desde la teoría, se denominan tecnoefficientistas, económicos y políticos, operaron con distinta intensidad.

Con respecto a los primeros advertimos que la privatización implicó una reconfiguración de la trama productiva, en la que se separó la operación de dos de los subsectores, la generación y la distribución. En ese marco, tal como señala la literatura especializada, las tercerizaciones, que adoptaron la forma jurídica de la subcontratación, se dieron especialmente en el segundo subsector y en menor medida en el primero, que constituye el *core* del proceso productivo.

No obstante, muchas de las tareas que tercerizaron las distribuidoras, aunque de menor calificación que las de generación, como el mantenimiento o las reparaciones de tendidos, formaban parte de la actividad propia del sector y no eran periféricas (como limpieza, seguridad o administración). De modo tal que la división del trabajo implicó una separación entre tareas más complejas y otras más simples, que se tercerizaron pero que no resultaban ajenas a la actividad misma.

Así mismo, desde la teoría se señala que las tercerizaciones buscan aumentar la calidad, eficiencia y productividad. En el caso estudiado no se advierte, sin embargo, que estos parámetros hayan aumentado tras la extensión de esta modalidad, menos aún si se toma en cuenta que el sector eléctrico constituye un mercado oligopólico con clientes cautivos, en el que no rige la competencia como válvula de ajuste para incrementar la calidad del servicio.

Refuerza esta descripción el hecho de que entre el 2015 y el 2016 las empresas distribuidoras negociaron con el sindicato cambiar las tercerizaciones por productividad, lo cual va en sentido opuesto a la teoría que asocia ambos términos.

Con relación al objetivo económico, según el cual las empresas tercerizan para aumentar los beneficios a través de la reducción de los costos laborales, en este caso se aclara que los salarios de los tercerizados eran inferiores a los de los efectivos, pero que esto en sí mismo no es indicador de menores costos y que nada dice del ahorro por concepto de flexibilización de la contratación, aspecto sobre el cual solo es posible realizar un cálculo especulativo.

Las entrevistas a dirigentes gremiales presentan un escenario en el cual el objetivo de aumentar ganancias se consigue gracias a las tercerizaciones, pero no necesaria ni exclusivamente por reducción de gastos en mano de obra, sino por concentración de capital y diversificación de negocios, en el marco de la reconfiguración de la trama productiva que implicó la privatización del servicio eléctrico.

Por último, se advierte que las tercerizaciones en el sector eléctrico implicaron fragmentar y debilitar a los trabajadores y su organización, como sugieren los autores al referir los objetivos políticos de la estrategia empresarial. Los tercerizados tuvieron salarios más bajos y condiciones de trabajo menos favorables que los efectivos, y junto con la diversidad de empleadores se multiplicaron los sindicatos intervinientes (construcción, comercio, electricidad), todo esto potenció construcciones subjetivas diferentes. El LYF CF perdió, junto con los afiliados, su base de sustentación y su capacidad de movilización, además de recursos provenientes de su tradicional fuente de financiamiento, la cuota societaria.

En suma, tal como señala la bibliografía experta, la tercerización implicó una fragmentación del colectivo obrero, precarización y debilitamiento sindical.

En este escenario, el gremio lucifercista adoptó entre 1992 y el 2016 diferentes posiciones. En un primer momento apoyó la privatización y, en línea con un estilo negociador y participativo, bajo un contexto de consenso neoliberal, no combatió las tercerizaciones, sino que las acompañó con la negociación y promoción de “microemprendimientos”, formados por los trabajadores despedidos, que prestaban servicios a las empresas principales. Al mismo tiempo, creó por estatuto la figura de afiliado adherente para integrar a estos trabajadores, aunque con derechos recortados. Así, en una primera etapa, el gremio, tal como otras organizaciones sobre las que se investigó el proceso de tercerizaciones (siderúrgicas o petroleras), reprodujo la lógica del capital.

En un segundo momento, viró a una estrategia escalonada de contención de los tercerizados, que incluyó primero la representación, luego la equiparación a los efectivos y finalmente la efectivización del empleo, con políticas de confrontación y negociación. Este viraje estuvo impulsado por el agotamiento del consenso neoliberal, un gobierno más favorable a los

trabajadores y un mayor protagonismo sindical. En el sector eso se expresó también en el reclamo al gremio por parte de los propios tercerizados. En este punto, un rasgo notable del proceso es que no emergió un nuevo colectivo con nuevas prácticas o modalidades de protesta, tal como los casos de subterráneos o telefónicos sugieren, sino que la organización histórica, con las características de verticalidad y disciplina que le son propias, fue la que condujo el proceso en forma excluyente.

En este trabajo se destaca que la tercerización se extendió tras la privatización y reconfiguración de la trama productiva del sector eléctrico, procesos que operaron de un modo más sinuoso los objetivos tecnocráticos y económicos, y de forma más clara los objetivos políticos, orientados a fragmentar a los trabajadores y su organización gremial. A pesar de esto, esta última se logró sostener y recomponer, lo que le permitió marcar la tónica de negociación y de lucha y dio cuenta, una vez más, de que el capital no opera de modo unilateral ni aislado sino en forma dialéctica con los trabajadores.

### Referencias

- Arias, C. y Salgado, P. (2011). Revitalización sindical en Argentina: el caso del subte. *Revista de Ciencias Sociales*, (131-132), 183-195.
- Atkinson, J. (1987). ¿Flexibilidad o fragmentación? El mercado de trabajo del Reino Unido en la década de los ochenta. *Trabajo y Sociedad. Revista del Instituto Internacional de Estudios Laborales*, 12(1), 2-3.
- Basualdo, V. y Esponda, A. (2014). La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual. En V. Basualdo y D. Morales (coords.), *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina* (pp. 19-64). Buenos Aires: Siglo XXI.
- Battistini, O. (2010). *La subcontratación en Argentina*. Buenos Aires: Imprimac.
- Benería, L. y Roldán, M. (1987). *The crossroads of class and gender: industrial homework, subcontracting and households dynamics. A case study in México City*. Chicago: The University Chicago Press.
- Cornaglia, R. (2010). La tercerización en la relación laboral. A la luz de la violencia que desata. *La Ley*, LXXIV(228). Consultado el 15 de enero del 2017 en <http://www.rjcornaglia.com.ar/195.—la-tercerizacion-en-la-relacion-laboral.html>
- De la Garza, E. (1999). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. de la Garza (comp.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 148-178). México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En J. C. Celis (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (pp. 15-38). Medellín: Clacso.
- Del Bono, A. y Henry, L. (2008). La acción sindical en el marco de las formas globalizadas de producción. Reflexiones a partir de la expansión de los *call centers* de servicios para exportación en Argentina. *RELET*, II, 13(20), 7-31.

- Diana Menéndez, N. (2015). Tercerización y precariedad laboral en Argentina: desafíos y límites del sindicalismo. *Desarrollo, Economía y Sociedad*, 4(4), 165-176.
- Duarte, M. (2001). Los efectos de las privatizaciones sobre la ocupación en las empresas de servicios públicos. *Realidad Económica*, (182), 32-60.
- Durand, J. (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Ermida Uriarte, O. y Orsatti, A. (2010). *Conceptos sobre trabajo tercerizado*. GTAS. Consultado el 13 de diciembre del 2016 en <http://www.relats.org/documentos/ColectivosErmidaOrsatti.pdf>.
- Etala, C. y Feldman, S. (1990). El trabajo a través de agencias de servicios eventuales. En P. Galin y M. Novick (eds.), *La precarización del empleo en la Argentina* (pp. 228-247). Buenos Aires: CEAL.
- Garro, S. (2004). *Respuestas sindicales a la precarización contractual: el caso de Foetra Buenos Aires y la incorporación de los pasantes al Convenio Colectivo de Trabajo*. Inédito.
- Gil, J. (2000). Reorganización del trabajo y descentralización productiva. ¿Flexibilización o degradación de las condiciones de trabajo? *Conferencia TUBT/SALISA: Gabinete Técnico, Federación Minerometalúrgica de cc. oo.*, Bruselas.
- Haidar, J. (2014). Conflictividad laboral en la postconvertibilidad. El sindicato de Luz y Fuerza Capital. *Estudios del Trabajo*, (48), 61-91.
- Iranzo, C. y De Paula Leite, M. (2006). La subcontratación laboral en América Latina. En E. de la Garza (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo*. México D. F.: Anthropos.
- Iranzo, C. y Richter, J. (2008). La externalización y la subcontratación laboral: nuevas caras de viejos problemas para la protección de los trabajadores. En A. Bialakowsky, R. Partida, R. Antunes, J. Carrillo, M. Costa, N. Jinkings y M. Supervielle (coords.), *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la superfluidad* (pp. 85-114). México D. F.: Universidad de Guadalajara.
- Montes Cató, J. y Ventrici, P. (2007). Organización del trabajo, flexibilidad y respuesta sindical en el subterráneo de Buenos Aires. *Documento de trabajo n.º 1. Poder y Trabajo Editores*. Buenos Aires: Ceil-Piette de Conicet.
- Muñiz, L. (2008). Los eslabones invisibles de la reestructuración productiva: las empresas subcontratistas de Repsol YPF y sus trabajadores. *Trabajo y Sociedad*, 9(10), 1-22.
- Neffa, J. (2012). Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo. En J. C. Celis (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales* (pp. 67-98). Medellín: Clacso.
- Novick, M., Miravalles, M. y Senén, C. (1997). Vinculaciones interfirmas y competencias laborales en la Argentina. Los casos automotriz y telecomunicaciones. En M. Novick y M. Gallart (comps.), *Competitividad, redes productivas y competencias laborales* (pp. 237-276). Montevideo: OIT.



- Perelman, L. (2014). La tercerización y el mercado de trabajo: aportes y propuestas. En V. Basualdo y D. Morales (coords), *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina* (pp. 195-216). Buenos Aires: Siglo XXI.
- Perelman, L. y Vargas, P. (2013). Los propios y los de las compañías: efectos de la tercerización entre los trabajadores siderúrgicos. *Papeles de trabajo*, 7(12), 84-101.
- Senén, C. (2004). *Relaciones laborales, desregulación y modernización en los sectores de telecomunicaciones, agua y saneamiento y gas. El caso Argentina (1990-2002)* (tesis sin publicar). Doctorado en Estudios Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, México D. F.
- Tribuzio, J. (2009). Contratación externa de la actividad empresaria. *Revista de Derecho Social Latinoamericana*, (4/5), 329-357.
- Ynoub, E. (2009). *Empleo, trabajo tercerizado y sindicatos. Una reconstrucción conformada por distintos grupos de trayectorias laborales de trabajadores pertenecientes al sector de Telecomunicaciones (1990-2006)* (tesis sin publicar). Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Ynoub, E. (2010). Trayectorias laborales, ¿individuales? Una aproximación teórica a nuevas formas de sociabilidad en el desarrollo del trabajo tercerizado. *VI Congreso de ALAST*, 20 al 23 de abril, México D. F.

#### Fuentes primarias

- Estatuto LYF CF (1996). Capital Federal.
- Memorias y balances Edenor y Edesur, 1992-2006, Capital Federal
- Revistas *Dinamis* (LYF CF), 1987-2016, Capital Federal.

#### Entrevistas

- Delegado LYF CF. (2017, 27 de enero). Entrevista por autora. Buenos Aires.
- Dirigente LYF CF. (2017, 27 de enero). Entrevista por autora. Buenos Aires.
- Dirigente LYF CF. (2017, 7 de febrero). Entrevista por autora. Buenos Aires.