

Comunicación.

Autor: Natacha Cruz.

Correo electrónico: natachacruz@gmail.com

Pertenencia institucional: Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

“Entre las formas típicas y atípicas de trabajo: una reconstrucción sobre las trayectorias laborales de los trabajadores de la empresa “Telefónica”, de la ciudad de La Plata”.

Introducción:

La tercerización al igual que la subcontratación, son fenómenos que comenzaron a visibilizarse a partir de la década del 80 y en nuestro país se profundiza en los años 90, producto de las políticas neoliberales que desde el propio Estado se impulsaron, y dieron como resultado consecuencias en lo que se refiere al mercado laboral. Estos procesos, actúan como medidas de flexibilidad en lo que se refiere a la mano de obra y es de esta forma como los capitalistas logran conseguir reducir los costos, el principal costo a reducir es el de la fuerza de trabajo; logran este objetivo recurriendo a la informalidad o contratando trabajadores de baja calificación ya que estos constituyen el insumo más importante para la subcontratación, es de esta forma, como logran ganar competitividad en el mercado y tener una mayor rentabilidad y acumulación de capital.

La subcontratación o tercerización, lleva a la fragmentación del colectivo de trabajo, es decir, que se produce una segmentación entre los trabajadores empleados en las subcontratistas que están escindidos del grupo estable de la gran empresa. Así se produce una división entre estos trabajadores, y donde se observa que si bien los tercerizados cumplen la misma tarea que los trabajadores permanentes su situación es muy distinta en el sentido que, los primeros son sometidos no solo a condiciones de trabajos inferiores y precarios, y donde se encuentran desprotegidos sino también que sumado a todo ello, los salarios son menores.

Lo que en este trabajo me propongo es indagar sobre las trayectorias laborales de los trabajadores de la empresa “Telefónica”; que si bien hoy se encuentran desempeñando sus tareas en planta permanente, durante muchos años, fueron tercerizados. Para comprender, sus trayectorias laborales y las formas que adoptan estas “viejas y nuevas formas de trabajo” se plantean los

siguientes interrogantes: ¿cómo vivieron los trabajadores el pasaje de tercerizado a planta permanente? ¿Puede este pasaje considerarse un punto de bifurcación en la trayectoria laboral de estos trabajadores?

A partir de este pasaje de tercerizado a planta permanente, el objetivo general es conocer y analizar cuáles fueron las transformaciones que se producen (o no) en las condiciones de trabajo de los trabajadores. En segundo término, intentar comprender las representaciones y significados que tiene este pasaje para estos trabajadores. Por otro lado, el objetivo será conocer si los trabajadores en su experiencia como tercerizados, participaron de algunos de los conflictos laborales que se desencadenaron en la empresa subcontratista y de qué manera lo vivieron.

Apartado Metodológico:

“...Las trayectorias laborales vienen a representar el producto de la lectura de las estrategias de los individuos insertos en estructuras sociales y con una historia previa que va a favorecer acciones en una determinada direccionalidad” (Dávalos 2001: 71).

Para poder reconstruir las trayectorias laborales de los trabajadores de la empresa “Telefónica” de la ciudad de La Plata en el año 2016-2017, se utilizara el enfoque biográfico y la técnica de historias de vida, la cual ayudara a comprender, a través de narraciones, los sentidos, las representaciones, experiencias y valoraciones desde el punto de vista que los propios sujetos les asignan a su trabajo y a sus prácticas.

El objetivo es poder entender como los actores vivieron el pasaje de tercerizado a trabajador permanente, y si este pasaje puede considerarse un punto de bifurcación; un nudo; que produce cambios en la vida de las personas.

En cuanto a la selección de casos, los sujetos escogidos son trabajadores ex tercerizados, que hoy forman parte del plantel permanente de Telefónica en el año 2016-2017.

Si bien se dieron algunas dificultades iniciales para acceder al campo, finalmente pude conversar con cuatro personas. De esta manera, se realizaron dos entrevistas, como así también dos conversaciones informales de las cuales se puede extraer información importante para los fines del trabajo propuesto.

Trayectorias laborales:

Se analizaran dos momentos distintos para reconstruir las trayectorias laborales de los trabajadores de la empresa “Telefónica”: El primero de ellos será denominado “trabajo atípico”,

es decir, el momento en el cual desempeñaron su trabajo en la subcontratista y el segundo momento “trabajo típico”, esto es, el lugar donde se encuentran trabajando actualmente.

A partir de estos dos momentos se tratara de dar cuenta de cuales han sido las representaciones que tuvieron los entrevistados en torno a su trabajo, y como en el paso de un trabajo a otro se han producido transformaciones en las condiciones del mismo. Por último, cerrare la sección tratando de responder a la pregunta que guía este trabajo, si el pase de un trabajo a otro puede considerarse o no un punto de bifurcación en sus trayectorias.

1) El trabajo atípico: Trabajar como tercerizado.

Según Ermida y Colotuzzo (2009); “...la tercerización puede ser entendida como la transferencia o la contratación externa de cualquier tipo de actividad. Actividades que anteriormente eran desarrolladas internamente, dentro de la estructura de la empresa, se externalizan, o sea, pasan a ser realizadas en el exterior de la empresa por terceros”. (Ermida y Colotuzzo 2009, pág. 14).

De acuerdo con los testimonios, los trabajadores desempeñaban sus tareas en la empresa tercerizada ENATEL. “Telefónica contrataba a PLANTEL, y PLANTEL contrataba a ENATEL” (Entrevista 1; Martín); así quedan visibilizadas las relaciones triangulares a las que da lugar la tercerización.

Siguiendo los aportes de Gorz (1998), se asiste a la desvalorización de la figura del asalariado permanente y a tiempo completo, para dar lugar a la emergencia del post-asalariado: contratado temporario, donde la empresa no estaría obligada a darle seguro social, ni licencia paga, ni indemnización por despido, ni formación: “algo de los años cincuenta es el sueldo básico, estábamos en el 2007 cuando entre yo y no te pagaban sueldo básico. Después mejoro en el 2010, ya había un sueldo básico, aunque era mínimo”. (Entrevista 1, Martín).

La remuneración laboral pasó a ser algo libremente negociable entre la empresa y cada uno de los prestatarios del trabajo, dentro de esta negociación se hacen presentes las distintas prácticas fraudulentas que las empresas llevan adelante: “la misma empresa presentaba quiebra, ponían otro nombre con la misma gente, todo, y así nos tenían [...] después nos empezaron a blanquear un poco más, donde nos pagaban algo de sueldo. Antes no se nos pagaba nada, figuraba como algo en blanco pero no cobrábamos nada” (Entrevista 2, Francisco).

El trabajo realizado en la empresa subcontratista es un trabajo a destajo, por producción. El trabajador recibe su salario de acuerdo a la cantidad de instalaciones que hace por día: *“Yo tenía que hacer instalaciones. Me pagaban por cada instalación que hacía. Si no había instalaciones, yo no cobraba nada”*. (Entrevista 1, Martín).

Siguiendo a Ynoub (2012); es frecuente que el trabajador quiera aumentar la intensidad del trabajo, lo mismo que su jornada de trabajo, en pos de obtener una mayor ganancia al terminar la misma o de acrecentar su salario: *“Eso era por instalación o por reparación [...] uno estimaba la cantidad de altas o averías que había que hacer por día como para hacer un sueldo a fin de mes que te cerrara [...] había días que hacías menos, otros días que hacías más, y eso te obligaba a laburar mucho más rápido de lo normal y mal, porque vos te subías a los postes sin casco y todo por querer hacer más rápido; todo lo que influía o hacia que vos te demores repercutía en tu bolsillo y entonces eso hacía que vos labures mucho más rápido y siempre a los ponchazos”*. (Entrevista 2, Francisco).

En cuanto a la jornada laboral, la subcontratista no estipulaba un horario fijo, la jornada duraba de acuerdo a la cantidad de instalaciones que la empresa le asignaba al trabajador y de acuerdo a la necesidad de cada uno. La jornada laboral podía llegar así hasta doce horas diarias, Francisco argumenta: *“...dependía más del bolsillo de uno [...] a veces por ahí terminabas a las doce o a veces terminabas a las siete, ocho de la noche. Obviamente que los días que terminabas temprano preferías meter una hora más porque no sabías si el día de mañana te iba a llover o qué”*. (Entrevista 2, Francisco).

En todos los relatos aparece constantemente una percepción de incertidumbre por la ausencia de planificación en cuanto a su actividad, ya que, la obtención del ingreso es fluctuante y depende de la cantidad de instalaciones que por día pueden hacer, y también la incidencia de factores externos, como por ejemplo, de la cantidad de lluvias y temporales que afectan el desempeño normal del trabajo: *“si llovía un día, estaba todo bien, pero si llovía una semana era no llegar a fin de mes [...] El trabajo cuando se trata de instalaciones no depende solamente de vos, depende de las instalaciones que te dan, por ahí fuiste a cinco lugares y los cinco querían la instalación”* (Entrevista 1, Martín).

En relación con esto, en el relato de Francisco se hacen presentes aspectos de lo que constituye su historia familiar, aparecen experiencias y vivencias que tuvo que atravesar mientras realizaba su

trabajo como tercerizado: *“en la contratista había meses que no sacabas nada y no era por culpa tuya, había meses que te llovía la mitad del mes, esos días eran la muerte, llegabas a tu casa y ya sacando cuentas. Yo me acuerdo que mi señora en ese momento no estaba laborando, y hacíamos tartas para vender acá en la Facultad de Bellas Artes [...] A la mañana antes de salir a laburar, llevábamos unas cajas llenas de tartas ahí y las llevábamos al buffet y teníamos un mínimo ingreso más”* (Entrevista 2). Esto da cuenta de cómo la economía en el hogar se veía afectada; ya que, al no tener un sueldo fijo; había que poner en práctica ciertas lógicas de “supervivencia” o de “rebusque”.

Otro de los aspectos que se refiere a la organización de trabajo en la empresa subcontratista está relacionada con la formación que tiene el trabajador: *“Uno al estar en esa empresa, no tenía un curso o algo de eso, el trabajo lo aprendíamos mirando al otro”* (Entrevista 1, Martín). De este modo, y tomando como referencia a Ynoub (2012), se puede decir que el trabajo que se realiza en esta empresa, se aprende en “la calle”, esto significa que los trabajos realizados como los de instalación o empalmes, corresponden a un trabajo de “oficio”.

“Los trabajadores tercerizados también enfrentan dificultades en cuanto al ejercicio del derecho de sindicación”. (Ermida y Colotuzzo 2009). En tal sentido, los trabajadores dejaban de manifiesto que se encontraban en condiciones críticas, ya que, no estaban sindicalizados y tienen que realizar su trabajo bajo un convenio laboral que no es el que les corresponde y que por lo tanto no reciben las garantías suficientes y están totalmente desprotegidos: *“lo que nos pagaban era una obra social nada más, en ese momento teníamos la UOCRA, solo teníamos la obra social de ellos, nada más, ni siquiera la representación sindical de ellos. Esto lo que nos hacía a nosotros es que nos exploten de todas las formas habidas y por haber”*. (Entrevista 2, Francisco).

Uno de los objetivos era indagar sobre si alguno de los trabajadores había participado de algún conflicto laboral que se desataba en la contratista, y de qué manera lo habían vivido, Francisco fue muy contundente con su respuesta: *“los viví, porque yo era uno de los que generaba esos conflictos [...] En su momento, nos organizamos con otros compañeros [...] pudimos agruparnos, yendo al Ministerio, haciéndole quilombo ahí mismo, arreglando de palabra con el gerente de la empresa. Lo que pasa es que nos endulzaban haciéndonos una mejora temporaria, obviamente nos explotaban, te daban cien mangos más y para vos era una fortuna, te decían “bueno muchachos, quédense tranquilos, le vamos aumentar un poquito más la instalación”,*

primero fueron aumentos... aumentos de palabra, y después bueno fueron reclamos cada vez más fuertes". (Entrevista 2).

De esta manera, organizándose con los compañeros pudieron conseguir algunos derechos *"cuando empezamos a movernos con los paros, logramos que nos pagaran las vacaciones que no nos pagaban, los días de enfermedad"* (Conversación informal 1, Alejandro), sin embargo, la inseguridad con relación al trabajo conduce o puede provocar que la mano de obra se torne sumisa, cooperativa y dispuesta a aceptar las políticas laborales de la dirección empresarial ante la posibilidad de pérdida del empleo o la vuelta a condiciones de trabajo aún peores; esto queda claro en el testimonio de Francisco: *"el gerente siempre te decía que no te pagaba porque no tenía plata, siempre tenía un motivo en especial y muchos de los compañeros por el temor a que cierre, él jugaba con eso "yo voy a cerrar porque no les puedo pagar más", entonces por el temor a que cierre, vos decías bueno a fin de mes llego, con lo justo o no, antes de que cierre y quedarme sin laburo prefiero estar así, se acobardaban. Bueno así fue que hicimos el reclamo final donde nos blanquearon del todo, y bueno obviamente que ya no le daba ganancia, no le convenía esa ganancia a él, entonces presenta quiebra y viene otro, y así fue como se pasó el mando a ellos* (refiriéndose a la UOCRA, que hoy maneja la subcontratista).

De acuerdo con De la Garza (2005), la subcontratación también implica condiciones del mercado de trabajo muy desfavorables donde los trabajadores están dispuestos a emplearse en esas condiciones. En tal sentido, el caso de Martín es ilustrativo al respecto: *"Cuando yo me presento a la entrevista de trabajo, el tipo me dice, mira yo no pago aguinaldo, yo no pago esto y vos accedías al trabajo, accedías porque te interesaba, porque no tenías algo mejor, por lo que fuese, también te pintaba que vos ibas hacerte millonario instalando teléfonos y después la realidad era otra"*. (Entrevista 1).

2) Trabajo formal:

En primer lugar, cabe aclarar que por trabajo formal se entiende el que es realizado en relación de dependencia, registrado, asalariado, no precario y con garantías de estabilidad: “...*el trabajo ‘típico’ o subordinado a cambio de un salario y para un solo empleador, bajo jornada completa y por lo general por tiempo indefinido. La ausencia de una de estas características da lugar a la atipicidad*” (Bensusán 2005, pág. 132).

Los trabajadores dejaron de ser tercerizados y son trabajadores formales. Si se compara con el momento anterior (trabajo atípico), es clara la diferencia, ya que, el acceso a esta forma de trabajo, supuso mejoras en el mismo, así lo sostienen los propios actores: “*mi trabajo siguió siendo el mismo pero en condiciones totalmente distintas por ejemplo... si llueve no me voy a subir a un poste a arriesgar mi vida y caerme de espalda de 6 metros. Y bueno ya te digo, esa es una de las diferencias, después otra es la tranquilidad, de saber que tenes un sueldo básico*”. (Entrevista 1, Martín).

Otro de los entrevistados comentaba lo siguiente: “*la estabilidad laboral que uno consigue acá y no por ahí en otro lado. Es la tranquilidad, te enfermas y bueno, tenes un sueldo. [...] Pero en una palabra es la estabilidad*” (Conversación informal 1, Alejandro).

En el caso de Francisco, el acceso al trabajo formal significó una mejora en varios aspectos de su vida, y vuelve aparecer en su relato referencias a lo que constituye su historia personal y familiar, y lo expresa del siguiente modo: “*En casa fue lo fundamental. Antes el llegar a casa sin un mango en el bolsillo, y ahora llegas y sabes que tenes un sueldo y que sabes que si quieres cobrar un poquito más te quedas haciendo horas, las podes hacer o no [...] El estar en negro la verdad, que es lo peor que te puede pasar, yo me acuerdo que llegaba a casa y era una mala onda terrible constante con mi señora y con los chicos, porque estaba que se me explotaba la cabeza. No sé, tenía un día que hacía un poco más de producción y era bárbaro, pero un día que llovía o venía para atrás yo ya sacaba la cuenta que a fin de mes venía con un mango menos seguro. Así que si, beneficios todos los que se te puedan imaginar, desde lo personal hasta lo laboral y económico*”. (Entrevista 2).

Por otro lado, en lo que respecta a la organización del trabajo, se puede ver las transformaciones que se producen en las condiciones del mismo.

En cuanto a lo que constituye la intensidad del trabajo, hoy en la planta permanente, el trabajo es mucho más liviano con respecto al que hacían anteriormente: *“Telefónica al hacer reparaciones deja todos los instaladores afuera, nosotros entramos para reparar líneas, no para instalar [...] la instalación es más pesada, tenes que si o si subirte a los postes, subir arriba de los techos, nosotros hoy vamos a una casa y cambiamos una cajita o un aparato”*. (Entrevista 1, Martín).

Otro de los cambios, es que hoy tienen una jornada fija estipulada por la empresa: *“son siete horas, con un refrigerio de media hora y tenes dos horas extras para hacer a opción tuya”*. (Entrevista 1, Martín).

En la empresa subcontratista no les proporcionaba las herramientas de trabajo y de uso diario, lo que proporcionaba un gasto extra para los trabajadores, ya que, eran ellos quienes debían solventarlas. Hoy en día, Telefónica les brinda: *“la obra social, un sueldo fijo más seguro, la ropa también, allá (hace referencia a la subcontratista) nos daban la ropa una vez al año y acá la tenes siempre. Nosotros antes usábamos los autos particulares nuestros para trabajar y hoy acá la empresa te los da, no tenes un gasto extra”*. (Conversación informal 2, Marcelo).

Actualmente los trabajadores cuentan con una representación gremial: *“Ahora estamos sindicalizados y se nota mucho la diferencia y aparte bajo el convenio que deberíamos estar”* (Entrevista 1, Martín). Francisco argumenta lo siguiente: *“[...] ahora tenemos representación sindical, que antes no teníamos, antes aspirabas a pedir algo de más en la contratista y te echaban”*. En este caso, Francisco se encuentra hoy en día participando activamente en el sindicato SOEESIT¹: *“Cuando yo entro a Telefónica, me empiezo a manejar mucho en lo que es, digamos el ámbito del sindicato; igual ellos ya me venían conociendo por toda la campaña con mis compañeros de la contratista, y fue cuando me convocan para formar parte de la lista de la comisión del sindicato actual, en octubre del año pasado ganamos las elecciones y formamos parte de la comisión actual”*. (Entrevista 2). En este aspecto se puede ver una cierta continuidad en su trayectoria, en el sentido, de que cuando se desempeñaba como tercerizado, fue una de las personas que trataba de organizar a sus compañeros para poder hacer valer sus derechos como trabajadores. Hoy, esta misma tarea la realiza participando dentro del sindicato.

1 Sindicato de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de La Plata.

El pasó de subcontratista a planta permanente: ¿Un punto de bifurcación en las trayectorias laborales?

En esta sección llevare adelante un análisis de los momentos bifurcativos, aquello que resulta imprevisible y que puede dar lugar a cambios en la orientación de sus trayectorias.

Cuando les pregunte a los entrevistados que significado tenía para ellos el ingreso a la empresa madre, las respuestas fueron cambiando según cada caso.

Uno de los trabajadores comentaba que el ingreso a Telefónica fue algo que él nunca se lo hubiera imaginado, y reconoce este ingreso como una oportunidad única: *“...hay gente que la verdad se merecía la oportunidad más que yo, pero bueno, las oportunidades se le dan a cada uno”*. En el relato, aparecen sus representaciones en torno al trabajo que realizaba anteriormente en la subcontratista: *“ya te digo, fue un trabajo feo, en el sentido, de que fue un laburo que más o menos te explotaban, que en realidad muchos cambios se sintieron después, cuando uno está donde tendría que haber estado siempre ¿no?”* (Entrevista 1, Martín)

En el caso de Francisco, el ingreso a Telefónica aparece como una muestra de reconocimiento por parte de la empresa y como algo que él esperaba y anhelaba hacía tiempo: *“cuando me llaman para decirme que ya había quedado, que vaya a confirmar el contrato, ahí la llame a mi señora y nos largamos a llorar, era una alegría terrible, ósea, es algo que vos esperas estando en la contratista, todos los que están en la contratista esperan entrar a Telefónica. El que hace muchos años que está en esto, es porque le gusta, y que te lo valoren sobre todo en Telefónica, la empresa principal que te valore eso, es mucho más lindo también. Y bueno, ya te digo, me llamaron y terrible la emoción que tuve”*. (Entrevista 2, Francisco).

Las conversaciones informales aportaron información que me pareció importante recuperar, el caso de Alejandro, se puede vislumbrar una trayectoria laboral signada por lo familiar: *“... fue una bendición. Más que nada porque mi hermano estaba en telefónica, mi otro hermano también, mi viejo toda la vida telefónico, imagínate faltaba yo nada más. Fue una sorpresa, por la oportunidad que tuve [...] los que estuvimos en la contratista queríamos siempre llegar acá. Fue una buena noticia, obvio. Mi viejo antes de... de..., (Sus ojos se ponen brillosos) bueno,*

siempre me decía “tene paciencia que ya va llegar, ya vas a entrar, ya va salir”, y justo falleció un año antes y no me vio entrar”. (Conversación informal, 1)

Este testimonio podría encuadrarse dentro de lo que se denomina “*identidades heredadas*” (Busso y Gorbán; 2003), la cual supone una elección positiva por parte del trabajador de un conjunto de saberes, prácticas, códigos y costumbres, transmitido por la familia y/o por un grupo, el cual es aceptado y revalorizado por los sujetos, reconociéndose como portadores de una herencia.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que Telefónica siempre se encargó de seleccionar personal en base a criterios muy específicos, entre ellos se puede destacar, el de contratar personal joven. Sin embargo, hay dos testimonios que indican lo contrario: “*cuarenta y uno tenía cuando ingrese. Iba a cumplir cuarenta y dos, y fue un regalo de cumpleaños entrar a esa edad*”. (Conversación informal 2, Alejandro). “*Fue, para la edad que yo ingrese, un alivio, porque era un nudo en la garganta todos los meses*” (Conversación informal 2, Marcelo).

Estos últimos dos casos, el ingreso a la planta constituye claramente un punto de bifurcación: Por un lado; porque puede considerarse como un logro que Telefónica se haya apartado de sus criterios de selección de personal. Por otro lado, cabe destacar que ambos trabajadores desempeñaron sus tareas en la subcontratista alrededor de veinte años; en el caso de Francisco trabajo como tercerizado durante once años. En este sentido, las historias laborales de estos trabajadores, dejan claro que la mayor parte de sus trayectorias, estuvieron atravesadas por formas ‘atípicas’ de trabajo.

- **Conclusión:**

A través de entrevistas y conversaciones informales que realice a los trabajadores telefónicos (ex tercerizados), traté de reconstruir sus trayectorias laborales, basándome en dos momentos, el momento del trabajo en la subcontratista y el otro momento, es donde se encuentran trabajando actualmente.

En cuanto al primer momento, se analizó cuáles eran los problemas que tenían que afrontar los trabajadores tercerizados: Queda claro que en los testimonios, ellos mismos son quienes reconocían que se encontraban en condiciones críticas al realizar su trabajo, que estaban encuadrados bajo un convenio laboral que no es el que les corresponde, no reciben las garantías

suficientes y están totalmente desprotegidos, reconocían la precariedad en la que estaban trabajando, las distintas estrategias de la empresa para degradar el salario, la dimensión del conflicto y de lo que costo organizarse para poder conseguir algunos derechos laborales; la sensación de incertidumbre que supone el trabajo tercerizado es algo que está siempre presente en los relatos. Los trabajadores sabían de antemano las formas precarias que la subcontratista tenía, sin embargo, ellos decidieron emplearse bajo estas formas ante la imposibilidad de conseguir un empleo mejor, y fundamentalmente, por una necesidad económica.

El pasaje de la subcontratista a Telefónica, significó un punto de bifurcación en las trayectorias. No solo porque el acceso al trabajo formal implicó que se produjese una transformación de todas sus condiciones laborales; sino que además abrió la puerta, para un tipo de trabajo (me refiero al trabajo típico) al que los trabajadores no estaban acostumbrados; es decir, la mayor parte de sus años se desempeñaron bajo formas precarias y atípicas de trabajo. Desde el punto de vista de los propios actores, el acceso a la planta permanente de la empresa principal, constituyó una mejora no solo en la historia laboral, sino también familiar.

- **Bibliografía:**

- Alonso, Luis (1999) *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid. Fundamentos.
- Bensusán, Graciela (2005) “La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?”. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- De la Garza, Enrique (2005) “¿Antiguas y nuevas formas de subcontratación?”, en AAVV, *Relaciones triangulares de trabajo*, Fundación Ebert Friedich, México.
- Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo Natalia (2009), “Descentralización, tercerización y subcontratación”. Oficina Internacional del Trabajo, Uruguay. Cap. I a IV, VII y VIII.
- Godard, Francis. (1998), “Uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales”, en T. Lulle, P. Vargas y L. Zamudio (coord), *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. Colombia. Anthropos. Serie II.
- Iranzo, C y Leite M. (2006), “La subcontratación laboral en América Latina”, en Enrique de la Garza Toledo (coord.) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Anthropos, Barcelona.
- Muñiz Terra, Leticia (2014) " El texto biográfico: una propuesta metodológica de análisis longitudinal a partir de un estudio de trayectorias laborales en Argentina, ponencia presentada en IV Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales. Costa Rica.
- Pujadas Muñoz, J.J (1992), “Capítulo 4: Elaboración de una historia de vida”, en Pujadas Muñoz, *El método biográfico: El uso de historias de vida en ciencias sociales*. Cuadernos metodológicos N° 5. Madrid. CIS.
- Ynoub, Emanuel. (2012) “*Los sentidos sociales de la subcontratación: organización del trabajo y trabajadores tercerizados por la empresa Telefónica de Argentina*” en “La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales”. Primera

edición, noviembre de 2012. Escuela Nacional Sindical. Medellín, Colombia.