

Construir el sindicato

Trabajo militante y generaciones activistas en el Sindicato Telefónico de Buenos Aires

Autor:

Wolanski, Sandra

Tutor:

Grimberg, Mabel Adriana

2015

Tesis presentada con el fin de cumplimentar con los requisitos finales para la obtención del título Doctor de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires en Antropología

Posgrado



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS

Tesis Doctoral

***“Construir el sindicato.
Trabajo militante y generaciones activistas en
el Sindicato Telefónico de Buenos Aires.”***

Sandra Ileana Wolanski

DNI: 29.906.477

Res. Nro. 852.371/09

Directora y Consejera de Estudios: Dra. Mabel Grimberg

Julio de 2015

Agradecimientos

A los compañeros y compañeras de FOETRA, porque sus prácticas son la inspiración y la riqueza de esta tesis.

En especial, al equipo de la Secretaría de Cultura y Capacitación, el corazón del FORSA y de la formación como militancia: Sol Valdivia, Sergio Ferrari, Paula Tierno, Alba Navas, Jacobo Selser, Inés Bozzalla. A Paula Rey Fortes, porque de ella aprendí día a día cómo hacer militancia sindical no sólo desde las convicciones sino también desde la defensa y el amor por los compañeros.

A los compas de la Juventud al Frente, que compartieron conmigo los proyectos políticos y las mareas revueltas. En particular a Ariel Velázquez, Ariel Taverna, Patricio Campos, Agustín Falcón, Natalia López, Cinthia Barcala, Natalia Balbo, Pablo González, Leandro Zarco. A Belén Bavio, porque – otra vez – esta tesis existe gracias a ella, a su militancia incansable, su disposición a abrir puertas y a reflexionar todo el tiempo sobre la práctica.

A Jorge Vázquez, por su pasión revolucionaria, por sus enseñanzas. Y por compartir las tardes en Beccar, entre volantes y anécdotas, que espero haber sabido recoger.

A mi directora Mabel Grimberg, por cada uno de esos comentarios que me forzaron a ir más allá, a pensar antropológica y políticamente qué quería decir, y por todo lo que me dejan pensando; por la paciencia cuando la tesis se retrasó, y por la disposición a acompañarme en la corrida final.

A María Inés Fernández Álvarez, no sólo por sus lecturas sino por sus diálogos, por ir marcándome el camino cien pasos adelante, antes de que yo llegara a saber que era por ahí; y por su generosidad, de corazón.

A mis compañeras y compañeros de la cátedra de Antropología Sistemática I, por el cariño, el apoyo y por sostener el trabajo durante mi licencia, indispensable para esta tesis: Ivi Radovich, Blanca Carrozzi, Nélide Bárber, Florencia Pacífico, Estefanía Bernardini, Florencia Paz.

Al equipo del Seminario Anual de Tesis en Antropología Política, no sólo por “banca” la ausencia (¡gracias Mari, Santi, Flor, Leila Litman y Dolores Señorans!) sino porque las discusiones que dimos en ese espacio atraviesan toda la tesis; y la potencia y la formación que encontré ahí fueron un empujón fundamental para hacerla.

A mi propio “CTA” – Club de los Tesistas Atribulados. Compañeros con los que compartí la enorme tarea de llevar adelante nuestra formación doctoral y plasmarla en nuestras tesis, con las angustias pero también con los festejos que ellas ameritan. Gracias Luciana Lavigne, Lucila Moreno, Soledad Cutuli, Marina Wagener, Felisa Cura. Gracias enormes a Juan José Tote Gregoric y Cecilia Chechi Espinosa, porque sus valiosas lecturas y comentarios estuvieron acompañados de buen vino y buena música. Gracias especiales a Santi Sorroche, nada mejor que tener un amigo así para escribir juntos a la par.

Una de las grandes alegrías que me dio la antropología fue conocer a compañeros y compañeras gigantes, con quienes nos encontramos en una búsqueda común en nuestra carrera, una búsqueda de cambio. Al grupete, y especialmente a los admirados Mariana Sacchi, Jorge Miceli y Miranda González Martín.

A quienes más me bancaron en este proceso a veces tortuoso:

A Flor Trentini, la Khaleesi de las tesis.

A Lu Strauss, presente en cada día, cada alegría y cada bajón, siempre convencida de que llegaba.

Al Gato, por esta montaña rusa de ponchos y jeringas, por reírnos de fruta y ser de mentol, por empujarme a ser Dra. Antropo.

A The Wol. Por bancar, siempre.

Finalmente, al CONICET que me dio la posibilidad de dedicarme durante cinco años a la investigación en mi disciplina. La política que fundó ese financiamiento hizo posible la existencia de esta tesis. Ojalá nuestro vínculo siga dando sus frutos en el futuro ;)

[pág.3]	INDICE
[pág.8]	INTRODUCCIÓN
[pág.10]	El activismo en FOETRA: fundando interrogantes
[pág.17]	El sindicalismo argentino en las ciencias sociales (2000-2015): diálogos y desplazamientos
[pág.25]	De la participación juvenil a las relaciones generacionales en la política y el sindicalismo
[pág.29]	Abordajes antropológicos sobre las organizaciones sindicales
[pág.41]	Un abordaje del activismo sindical desde la antropología política
[pág.46]	Consideraciones metodológicas
[pág.49]	Organización de la tesis
[pág.52]	PARTE 1 – EL TRABAJO MILITANTE
[pág.53]	CAPÍTULO 1 – DESDE ARRIBA Y DESDE ABAJO. DINÁMICAS Y VALORES DEL ACTIVISMO
[pág.58]	<i>Participación y lucha: la construcción moral del activismo telefónico</i>
[pág.68]	<i>Desde arriba, desde abajo y las micronegociaciones del día a día sindical</i>
[pág.80]	La trama de la centralización: análisis de una situación conflictiva
[pág.85]	CAPÍTULO 2 – ESCUCHAR LO QUE PASA EN LAS OFICINAS. DEMANDAS Y DISPUTAS EN TORNO AL TRABAJO.
[pág.92]	Sector a sector, el trabajo y los desafíos para el sindicato
[pág.92]	<i>Los técnicos de la calle: los revisadores</i>
[pág.96]	<i>Los técnicos del plantel interno: el Repartidor General</i>
[pág.99]	<i>Otros sectores técnicos: profesionales de las telecomunicaciones</i>

- [pág.101] *Los sectores de tráfico: reducidos y amenazados*
- [pág.105] *Los sectores de back-office y la fusión fija-móvil*
- [pág.107] *Las oficinas comerciales: frente a los usuarios*
- [pág.109] El trabajo como objeto del activismo sindical: entre la tecnología y la tercerización
- [pág.111] Ir contra el tercerismo: *la tercerización como amenaza a la organización sindical.*
- [pág.116] *El cambio tecnológico: una fuerza que parece incontenible*
- [pág.120] **CAPÍTULO 3 – BANCANDO ESTE PROYECTO. APUESTAS Y TENSIONES EN LAS RELACIONES SINDICATO-ESTADO**
- [pág.122] Sindicatos y estado: de las tipologías a la práctica.
- [pág.130] *El compañero ministro: la construcción sindical del proyecto nacional.*
- [pág.138] La paulatina transformación de las relaciones entre FOETRA y el estado
- [pág.148] **PARTE 2 – GENERACIONES Y PRÁCTICA GREMIAL**
- [pág.149] **CAPÍTULO 4 – LA FAMILIA TELEFÓNICA. RELACIONES DE PARENTESCO Y POLÍTICA SINDICAL**
- [pág.150] De *la familia* como metáfora a las políticas de *recuperación de la familia*
- [pág.163] *Hijos de telefónicos: disputas de legitimidad y obligaciones en el día a día del activismo*
- [pág.174] *Compañeros y parientes: relaciones de parentesco y activismo sindical*

[pág.178] **CAPÍTULO 5 – ORGANIZAR LA JUVENTUD. SENTIDOS DE LA CREACIÓN DE UN ESPACIO DE JÓVENES.**

[pág.183] La construcción de *los jóvenes* de la Juventud

[pág.186] ¿Para qué? Juventud para *formar militantes* o para evitar que a los jóvenes los *chupe* la empresa

[pág.190] La *falta de compromiso* como imagen sobre los jóvenes

[pág.195] *Nos devolvieron la política*. La Juventud al Frente y las juventudes del sindicalismo

[pág.199] ¿Cuándo? Juventud, presente y futuro, sucesión y transformación

[pág.205] ¿Qué? *Pegar afiches o discutir política*

[pág.210] **CAPÍTULO 6 – DISPUTAS SINDICALES, DISPUTAS GENERACIONALES. LAS GENERACIONES COMO LENGUAJE DEL CAMBIO Y LA CONTINUIDAD**

[pág.211] Los sentidos del *trasvasamiento*: entre la profundización y la doctrina

[pág.225] De *pendejos carneros* a *jóvenes trabajadores organizados*: la organización de los pasantes

[pág.237] Juventudes, generaciones y cambio social

[pág.241] **CAPÍTULO 7 – TRANSMITIR LA EXPERIENCIA. RELACIONES INTERGENERACIONALES Y TRAYECTORIAS DE ACTIVISMO.**

[pág.244] *Ejemplos de militancia*. Activistas veteranos y relaciones intergeneracionales en el sindicato.

[pág.250] *Una vida militante*. Análisis de la trayectoria de un activista gremial

[pág.251] *De la Resistencia a ENTel*

[pág.256] *Activismo gremial, militancia armada: “La Marrón”, el PB y las FAP*

[pág.261] *Derrota y reconstrucción: después de 1976*

- [pág.267] No podía dejar de intentar. *La construcción de una vida militante.*
- [pág.269] Los *históricos* y el trabajo de transmitir la *experiencia*
- [pág.272] **CONCLUSIONES**
- [pág.272] La formación sindical y el sindicato como proceso en formación
- [pág.273] La construcción moral de la *lucha*
- [pág.275] *Desde abajo*: la construcción sindical en relación al trabajo
- [pág.276] Relaciones de parentesco, política sindical y legitimidad
- [pág.278] Los jóvenes en el centro de la disputa
- [pág.280] Relaciones intergeneracionales, práctica sindical y transmisión de tradiciones
- [pág.281] La construcción de un sindicalismo “alineado”
- [pág.284] **BIBLIOGRAFÍA**
- [pág.317] **FUENTES DOCUMENTALES**
- [pág.320] **ANEXO 1 – Grupos Laborales y Categorías salariales según CCT.**

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, tanto los medios masivos de comunicación como los debates políticos y académicos atendieron con renovado interés a las organizaciones de los trabajadores¹ asalariados del sector formal de la economía – en contraposición a la centralidad de las organizaciones de trabajadores desocupados que habían constituido el centro del debate público en los primeros años de la década de 2000. Así, se dio una amplia repercusión a las acciones de las principales centrales sindicales y la atención pública se enfocó sobre la vinculación de estas con el gobierno nacional (en términos de alianzas y enfrentamientos), así como sobre algunos procesos de movilización organizados por comisiones internas o agrupaciones de trabajadores *de base*²; incluyendo la denuncia de eventos de violencia organizada por parte de las dirigencias hacia aquellas.

Las ciencias sociales reprodujeron los términos de esas discusiones, focalizando bien en las dinámicas de la negociación colectiva y las formas de vinculación entre sindicatos, empresas y Estado (Palomino y Trajtemberg, 2006; Senén González y Garró, 2008); o bien en las acciones de movilización de los trabajadores como formas de acción colectiva, analizando sindicatos particulares o procesos de conformación de nuevos sindicatos (Montes Cató et al, 2010; Abal Medina y

¹ En la lengua castellana, términos como “trabajadores” que refieren a conjuntos sociales de mujeres y hombres se encuentran genéricamente marcados como masculinos. Opté por dejar en el texto esa forma, sin adoptar señalamientos textuales de la inclusión de la diversidad para facilitar la fluidez de la lectura. Sin embargo, es necesario aclarar desde un principio que hombres y mujeres participan de las dinámicas del trabajo y activismo *telefónicos*, e intentaré en esta tesis dar cuenta de las experiencias de ambos en sus caracteres compartidos y disímiles.

² Utilizo la bastardilla para marcar las categorías de la práctica, utilizadas por los activistas con los que trabajé; así como aquellos conceptos y categorías propios de la literatura de las ciencias sociales para su análisis. Asimismo, señalo con comillas las reconstrucciones de las palabras de los activistas y otros actores; en bastardilla y comillas cuando esa reconstrucción es literal, a partir de la desgrabación de las mismas; así como las citas de autores.

Diana Menéndez, 2011; Del Bono, 2011). Desde esos puntos de partida para el análisis, se estructuró un debate importante sobre la existencia de un resurgimiento o *revitalización* sindical, aplicando una categoría proveniente de los estudios anglosajones (*renewal*) (Etchemendy y Berins Collier, 2008; Atzeni y Ghigliani, 2008; Senén González y Haidar, 2009). Un conjunto de dicotomías permearon estos desarrollos. Por un lado, las investigaciones sostuvieron, como hipótesis o como interrogante, la ocurrencia de una modificación en el papel de las organizaciones sindicales entre la década de 1990 y las siguientes: del desplazamiento e incluso la *condena* de los sindicatos a un papel secundario se habría asistido al movimiento inverso, de *revitalización*. En segundo lugar, se concibió en términos dicotómicos la distinción misma entre la dinámica de la negociación y las formas de movilización, dando lugar a estudios empíricos y abordajes conceptuales distintos. Finalmente, se reprodujo una contraposición entre un sindicalismo considerado *tradicional* y organizaciones caracterizadas como nuevas o distintas en su accionar, a través de divisiones entre *cúpulas vs. bases, representativos o combativos vs. burocráticos, autónomos vs. heterónomos, renovadores vs. tradicionales*, las investigaciones delinearon un conjunto de sentidos y evaluaciones de carácter normativo sobre el sindicalismo argentino actual.

Esta tesis busca aportar a ese campo de discusiones, analizando las relaciones y procesos que atraviesan en la actualidad al sindicalismo argentino a través de un estudio etnográfico de las prácticas y sentidos del activismo de los trabajadores de las empresas de telecomunicaciones del Área Metropolitana de Buenos Aires, nucleados en la Lista Azul y Blanca, conducción de FOETRA (Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina – Sindicato Buenos Aires), Sindicato de las Telecomunicaciones³. Busca mostrar cómo, en esas

³ En la última reforma del estatuto, se adoptó la denominación “Sindicato de las Telecomunicaciones”, tanto para reflejar las actuales tareas realizadas por los trabajadores, como para prever futuras transformaciones tecnológicas. Desarrollo este aspecto de la actividad

prácticas cotidianas, activistas y dirigentes tejen un entramado complejo de relaciones en el que construyen día a día las acciones y políticas de la organización. De entre esas relaciones, esta tesis focaliza en los vínculos entre distintas generaciones de activistas, como lente para el análisis de aquella construcción.

El activismo en FOETRA: fundando interrogantes

Hasta 1976, los elevados niveles de afiliación y disciplina gremial constituían a los sindicatos en un interlocutor central de la política argentina. A partir de distintas medidas tomadas por el gobierno militar de 1976-1983, comenzó un proceso de redefinición del rol del estado⁴ y los sindicatos y, en particular, de diferenciación categorial y salarial, estratificación social de los trabajadores y ruptura de los mecanismos tradicionales de solidaridad social (Villarreal, 1985). Los procesos de concentración y reestructuración económica, social y política de la década de los ochenta y sobre todo de los noventa, se combinaron con una profunda reforma del Estado que incluyó la privatización de empresas públicas y la desregulación de servicios; a la vez que se modificaba la legislación laboral y se extendían procesos de subcontratación y tercerización de servicios en las empresas (Basualdo et al., 2002; Petras y Veltmeyer, 2004). En ese contexto, los sindicatos fueron escenario de intensas disputas entre agrupaciones y sectores frente a la necesidad de establecer posiciones ante los profundos cambios que ocurrían. A partir de 2003, se produjeron importantes modificaciones a nivel de la acción sindical, producto de la reactivación de las instancias de negociación colectiva y la constitución de los sindicatos como interlocutores directos del gobierno nacional; distintas investigaciones mostraron el fortalecimiento tanto de la

sindical de FOETRA en el capítulo 2.

⁴ En el conjunto de la tesis, escribo “estado”, según el uso de la minúscula inicial propuesto por Abrams (2000) como modo de resaltar la búsqueda de des-reificar el estado.

afiliación, como de los alcances de la negociación colectiva y el número de conflictos (huelgas, movilizaciones) organizados por sindicatos (Palomino y Trajtemberg, 2006; Etchemendy y Berins Collier, 2008; Senén González y Haidar, 2009). Al mismo tiempo, la tercerización y subcontratación como estrategias empresarias, la precarización de las formas de contratación, así como la división entre sectores sindicales constituyen legados que persisten y permean el día a día de los trabajadores y el accionar de los activistas y dirigentes sindicales (Basualdo, 2010; Wyczykier y Barattini, 2012).

La historia reciente del sindicato telefónico de la Ciudad de Buenos Aires (FOETRA Buenos Aires) condensa de manera paradigmática esos procesos. Desde principios de la década de 1990, luego de la privatización de la empresa estatal de telecomunicaciones (ENTel), se llevaron adelante en las nuevas empresas privatizadas (Telefónica de Argentina S.A. y Telecom S.A.) políticas de profunda reestructuración del trabajo y reducción de los planteles de trabajadores, con la introducción de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo. Las ciencias sociales enfocaron desde distintas disciplinas en el proceso de privatización de las telecomunicaciones y sus consecuencias para los trabajadores, adoptando en su conjunto una posición crítica⁵.

El sindicato Buenos Aires había encabezado la resistencia a la privatización, llevando adelante en agosto de 1990 una huelga por tiempo indeterminado. A

⁵ La privatización de ENTel fue considerada un caso representativo de los rasgos principales del proceso de privatización de las empresas estatales en la Argentina. Se produjeron así estudios sobre las características del acuerdo privatizador y el desempeño de las empresas licenciatarias (Abelés et al, 1998, 1999, 2001; Duarte, 2001; Borón y Twaithe Rey, 2004); otros que denunciaron los aspectos “negativos” o “peligrosos” de la reestructuración emprendida por las empresas (Cifarelli et al, 1992; Ximénez Sáez, 1994); otras líneas analizaron la multiplicación de actores empresariales y sindicales del sector (Walter y Senén González, 1998; Senén González, 2000); las transformaciones en los procesos de trabajo y el “impacto” de las condiciones de trabajo en la vida cotidiana de los trabajadores (Davolos, 2001a, 2001b; Neffa et al, 2001; Korinfeld, 2000; Mendizábal, 2000; Fariña y Gutiérrez, 2001; Lascano et al, 2001); así como las transformaciones en los modos de gestión de la fuerza de trabajo (Montes Cató, 2006; Pierbattisti, 2008).

pesar de la masiva movilización de los trabajadores, la huelga fue derrotada. Esto fragmentó las posiciones de los activistas, que en las elecciones del sindicato de 1993 se dividieron en siete agrupaciones separadas. En este contexto, ganó la conducción del sindicato Buenos Aires la Lista Marrón, que en ese momento se encontraba fuertemente alineada con las políticas de privatización del gobierno, así como de la Federación Nacional⁶. Entre 1993 y 1997, muchos delegados y dirigentes del sindicato acompañaron las principales políticas de las empresas, incluso haciendo caso omiso de las formas de persecución y hostigamiento que afectaban a muchos *compañeros*. Buscando revertir esa situación, se conformó la Lista Azul y Blanca, formada por un conjunto de agrupaciones, y en 1997 ganó ajustadamente las elecciones en FOETRA Buenos Aires, manteniendo desde entonces la conducción.

A partir de ese momento, FOETRA llevó adelante una serie de acciones de demanda y movilización de amplias consecuencias. En 1999 se separó de la Federación Nacional y disputó la firma de nuevos Convenios Colectivos propios. La nueva conducción tomó como bandera la estabilidad laboral de los trabajadores, denunciando las políticas de retiros voluntarios y movilizándose contra las amenazas de masivos despidos en el contexto de la crisis económica del año 2001. De manera disputada y progresiva, sostuvo la demanda de *efectivización* de los pasantes, disputó el encuadramiento de los trabajadores

⁶ La Lista Marrón había conducido el sindicato Buenos Aires entre 1963 y 1976 y entre 1984 y 1989, a partir de la recuperación de la actividad sindical luego de la última dictadura militar. A fines de la década de 1960, con la conducción de Julio Guillán, la Lista Marrón participó de la creación de la CGT de los Argentinos, una central que se autodefinió como *antiburocrática* y *combativa*, en oposición al conjunto de líneas identificadas como *burocráticas* e *integracionistas* (entre ellas, el vandomismo y el alonsismo). La intensa actividad sindical desarrollada por los telefónicos encuadrados en “la Marrón” se expresó en el secuestro, prisión y desaparición de activistas de esa lista durante la última dictadura militar. A partir de 1984, la Lista Marrón condujo la recuperación del gremio, tanto en el Sindicato Buenos Aires como en la Federación. En 1987 se unió al llamado Grupo de los 15, gremios que sostenían una posición de diálogo con el gobierno de Raúl Alfonsín. En 1989, con el cambio de gobierno, Guillán y los miembros de la Lista Marrón abandonaron definitivamente su posición contraria a la privatización de ENTel, colaborando con el proceso de intervención.

contratistas y de call centers, y – como suelen recordar los dirigentes – fue el primer gremio en movilizarse para pedir un aumento salarial en paritarias, en 2003.

Estas acciones volvieron a situar a FOETRA en el foco de la atención tanto del activismo como de las ciencias sociales. Distintas investigaciones se centraron en el proceso de organización de los trabajadores pasantes (Garró, 2004; Montes Cató, 2006; Wolanski, 2010, 2014); y en las disputas intersindicales por el encuadramiento de los trabajadores tercerizados (Senén González y Garró, 2008; Davolos, 2011), en el marco de – como señalé – un renovado interés por las organizaciones sindicales. Fue en ese contexto de preocupaciones que inicié mi investigación para la tesis de Licenciatura en Ciencias Antropológicas (Wolanski, 2010). Ésta supuso un proceso de distanciamiento de supuestos referidos al accionar sindical.

En efecto, a principios de 2007, inicié ese primer trabajo de campo, con el objetivo de analizar el proceso de organización de los trabajadores pasantes de dos sectores de atención telefónica al cliente de Telefónica de Argentina S.A. Desde mi primer acercamiento pude observar que los sujetos que la bibliografía y yo misma prejuizaba “auto-organizados” – y por ende externos a la organización sindical – en realidad transitaban cotidianamente por espacios gremiales, negociaban demandas con las distintas agrupaciones que la conformaban, e incluso ocupaban cargos de responsabilidad sindical como delegados de sus oficinas. Reconstruí así la particular trama de relaciones que anudaba la organización de los pasantes, en la que se conjugaban distintas tradiciones políticas y gremiales que, aunque informaban interpretaciones discordantes en muchos aspectos, eran procesadas día a día por el trabajo de los activistas. Empecé entonces a vislumbrar que la construcción cotidiana de la

organización, en las prácticas de los activistas, escapaba a algunas de las categorías que la literatura proponía para su análisis.

Esa primera investigación indicó en dos direcciones. Por un lado, la indagación de la dinámica generacional en los espacios de trabajo y activismo; por el otro, la recuperación de las tradiciones gremiales y trayectorias de activistas, y la transmisión de tradiciones y memorias por parte de las generaciones mayores hacia los jóvenes⁷. Estas dos líneas de investigación guiaron mi recorrido en el campo. En primer lugar, entre 2011 y 2012 realicé un trabajo de reconstrucción de la trayectoria de un activista telefónico, jubilado, con más de cuarenta años de militancia en el sindicato. A través de su relato, recorrí parte fundamental de la historia de FOETRA, encarnada en los *compromisos* que asumió a lo largo de su vida y los sentidos que construye para los mismos, los cuales recupero en el capítulo 7.

Pero, sobre todo, a principios de 2013 volví a contactarme con algunas de las activistas *ex pasantes*, encontrando que habían asumido nuevas responsabilidades en el sindicato. En efecto, Belén, una de mis principales interlocutoras durante la tesis de licenciatura, era ahora Delegada Normalizadora (figura de transición dispuesta por el sindicato) en el proceso de afiliación de las empresas de telefonía móvil. Y Paula, ex delegada del 112, era *colaboradora* en la Secretaría de Cultura y Capacitación y pocos meses después sería electa en el cargo de Secretaria. Ambas pertenecían al Frente Telefónico, una de las

⁷ En esta tesis, *juventud* y *jóvenes* funcionan siempre como categorías construidas, diacríticas, de adscripción y autoadscripción que cobran sentido en el seno de relaciones sociales, en campos de disputa y de poder (más adelante en la introducción desarrollo este posicionamiento). En este sentido, correspondería marcarlas como categorías de la práctica, propias de la trama de relaciones sociales analizada. En función de facilitar la lectura, opté por omitir señalarlas de ese modo, aunque así deben ser leídas.

agrupaciones que conforman la conducción del sindicato, y que había tenido un papel protagónico como interlocutora de los pasantes⁸.

A través de ellas, accedí a dos espacios que se constituirían en centrales para la producción de esta tesis. Por un lado, a fines de 2012, se había creado la Juventud al Frente, un espacio específico para los jóvenes en aquella agrupación. Interesada por esta novedad institucional que cristalizaba definiciones etarias, acompañé reuniones, actividades, actos y movilizaciones llevados adelante por “la Juventud”. Por otro lado, también a fines de 2012, comenzó a desarrollarse un curso de formación sindical destinado de manera amplia a activistas y trabajadores de base vinculados de algún modo a la conducción del sindicato. Me acerqué al FORSA (Programa de Fortalecimiento y Sistematización de la Práctica Sindical), invitada a observar las dinámicas que allí se producían y asumí paulatinamente un lugar dentro del equipo que lo organiza. Desde ese lugar de colaboradora docente externa, me involucré en las dinámicas cotidianas de la Secretaría de Cultura y Capacitación, un sitio en el espacio laberíntico del edificio del sindicato desde donde pude observar las actividades, recorridos, encuentros y conflictos que día a día se tramaban en él. A partir de esos dos espacios centrales de trabajo de campo (la Juventud y el FORSA), acompañé durante dos años el transitar de los activistas de FOETRA, el trabajo cotidiano así como los principales procesos de movilización, los eventos, los debates y conflictos.

La creación de esos espacios se vinculaba con una modificación progresiva en la estructura etaria en las empresas de telecomunicaciones – pero también, sobre todo, en el activismo de FOETRA – que había tenido lugar en los años anteriores. La incorporación de los activistas ex pasantes, la re-implementación de la Bolsa de Trabajo sindical y la incorporación al Convenio telefónico de los trabajadores

⁸ Como desarrollo en el capítulo 1, la Lista Azul y Blanca que es conducción de FOETRA desde 1997 está compuesta por tres agrupaciones aliadas: El Bloque, Nueva Propuesta y el Frente Telefónico.

de la telefonía móvil⁹ supusieron un proceso de incorporación de importantes contingentes de trabajadores jóvenes a las empresas – vinculados desde el primer momento con el sindicato y no únicamente elegidos y formados por ellas. A nivel de las empresas de telefonía fija, esto conllevó un notable descenso de la antigüedad promedio de los trabajadores, de 22 a 17 años. A nivel del sindicato, la renovada presencia de jóvenes trajo consigo un conjunto de nuevos espacios de activismo pero también puso de relieve tensiones, visibilizando inquietudes sobre el futuro de la organización, la sucesión dentro de la conducción y los lugares que pueden ocupar estos jóvenes en ella.

Finalmente, el trabajo etnográfico supuso un conjunto de modos de vinculación con los activistas y espacios sindicales que dieron forma significativamente a la investigación. Transitar con naturalidad por los pasillos de la sede sindical supuso un proceso por el cual los activistas fueron considerándome progresivamente una *compañera* – si bien siempre en un grado externa. El modo de convertirme en *compañera* fue – visto *a posteriori* – atenerme a las mismas reglas que se aplicaban al resto de los activistas: demostrar *compromiso*. La categoría de *trabajo político militante*, propuesta por Gaztañaga (2010), me permitió articular esas prácticas y sentidos del activismo como objeto a etnografiar.

En este proceso, se hizo posible una mirada distinta sobre las prácticas de los trabajadores y redefiní los objetivos iniciales de mi doctorado, pasando de etnografiar “prácticas políticas” de trabajadores (imaginadas desde la externalidad de la observación) al “trabajo militante” de activistas (observado desde la cotidianidad del trabajo conjunto). A través del doble lente del trabajo militante y las relaciones inter e intrageneracionales, construyo el abordaje de

⁹ Las empresas de telefonía móvil que operan en Argentina son cuatro. Personal (propiedad de Telecom), Movistar (propiedad de Telefónica de Argentina), Nextel y Claro. En 2013 FOETRA consiguió judicialmente el encuadramiento de sus trabajadores como *telefónicos*; sólo Claro se resistió al mismo.

esta tesis; en función de él, introduzco a continuación las principales líneas de discusión bibliográfica con las que esta tesis dialoga.

El sindicalismo argentino en las ciencias sociales (2000-2015): diálogos y desplazamientos

Recorro en primer lugar las principales líneas de debate en las ciencias sociales de nuestro país sobre las organizaciones sindicales y formas de organización de los trabajadores, recortando el período histórico que abarca los últimos quince años, a partir del cambio del siglo (tomando en cuenta algunos antecedentes inmediatos). En ese período, dos hipótesis opuestas dominaron las investigaciones.

Hacia fines de 1990, los estudios de las ciencias sociales que abordaban las organizaciones sindicales se habían tornado comparativamente escasos, y aquellos que las tomaron como objeto de su estudio, compartieron un diagnóstico común de **debilitamiento**, atribuido a la profundidad de los cambios ocurridos en esa década en los espacios de trabajo, focalizando en los modos en que las organizaciones y centrales sindicales se acomodaron frente a ellos. Se refirieron así a una inflexión dentro de la tradición sindical argentina, con la *condena* de los sindicatos a un papel secundario y su desplazamiento por *nuevas* formas de protesta laboral y *nuevos* movimientos sociales (Martucelli y Svampa, 1997; Farinetti, 1999; Palomino, 2005a, 2005b); y a las estrategias sindicales prevaletentes en términos de *supervivencia organizativa* (Murillo, 1997), basada en la defensa de las prerrogativas *corporativas* de los dirigentes sindicales (Palomino, 2000). Al mismo tiempo, visibilizaron a la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) como una novedad institucional, según el modelo de

“sindicalismo de movimiento social”¹⁰ (Palomino, 2000; Novick, 2001; Fernández, 2002)¹¹.

Sin embargo, a partir de 2007, se produjo una paulatina inversión en las hipótesis de análisis del sindicalismo argentino: a la “quiebra” sindical sucedieron las investigaciones que destacaron el “resurgimiento”, “reactivación” o “revitalización” de las organizaciones sindicales. Etchemendy y Berins Collier (2008) iniciaron un eje de debate en las ciencias sociales argentinas, retomando una discusión a nivel internacional sobre la *revitalización sindical* (en inglés, *renewal*) que fue considerada sorprendente a la luz de la literatura que había sostenido que la globalización había minado a escala mundial el poder de los sindicatos¹².

La *revitalización del sindicalismo* se constituyó en un eje de discusión por sí mismo, atravesando distintas investigaciones que se centraron en: 1) diagnosticar la *reactivación sindical*, mediante el estudio de los índices de afiliación (Marshall, 2007; Trajtemberg et al. 2008), las dinámicas de la negociación colectiva (Palomino y Trajtemberg, 2006), remuneraciones y conflictos laborales (Palomino, 2010); 2) analizar los factores causantes del *resurgimiento*: los cambios en el mercado de trabajo luego de la devaluación de

¹⁰ El concepto de “sindicalismo de movimiento social” (*social movement unionism*) fue acuñado por Kim Moody, para definir expresiones de acción colectiva “que involucran lazos entre ‘viejos’ actores sociales, esto es, los sindicatos, y organizaciones sociales no sindicales” (Ferrero y Gurrera, 2007: 106). En esa formulación, se lo considera producto de un capitalismo avanzado, en particular de la *fragmentación* de la clase trabajadora, y concebido como fenómeno opuesto al “sindicalismo de negocios” (*business unionism*) (Ferrero y Gurrera, 2007).

¹¹ Las *estrategias sindicales* desarrolladas durante la década de 1990 continuarían siendo objeto de debates e investigaciones a lo largo de la década siguiente (por ejemplo, Armelino, 2005; Svampa, 2007; Fair, 2008; Andriotti Romanin, 2008; Duhalde, 2009; Natalucci, 2010).

¹² Estos autores caracterizaron el *modelo de relaciones laborales* emergente a partir de 2003 como de “neocorporativismo segmentado”. La caracterización de neocorporativismo refiere a las relaciones de negociación entre sindicatos y estado; mientras que su carácter segmentado alude a su restricción a la fracción minoritaria de los trabajadores formales y representados sindicalmente. Esta caracterización fue reproducida en gran parte de los estudios posteriores respecto de la *revitalización sindical* en Argentina.

inicios de la década de 2000; las políticas del gobierno asumido en 2003; la preservación institucional que lograron mantener los sindicatos a pesar de la ofensiva de los años '90 (Etchemendy y Berins Collier, 2008); 3) diagnosticar una reactivación del *conflicto sindical* o del activismo sindical en los lugares de trabajo y discutir su relación con las dinámicas de la negociación colectiva y las *cúpulas* sindicales (Lenguita, 2011; Barattini, 2013; Santella, 2013), así como destacar las formas de movilización organizadas por trabajadores tercerizados o subcontratados y la *difícil* vinculación de las organizaciones sindicales con las mismas (Del Bono y Bulloni, 2013); 4) Discutir la *revitalización* como concepto y la aplicación al caso argentino de las definiciones presentes en la literatura internacional, en la que ella supone un aumento del activismo político sindical (Senén González y Haidar, 2009: 10). El debate en este punto se centró en la existencia de una renovación o una mera reactualización de “viejas prácticas” del sindicalismo por detrás de la recuperación (Atzeni y Ghigliani, 2008; Senén González y Haidar, 2009). En esta línea de debate y la anterior, se evidencia un trasfondo normativo en el que se busca evaluar las prácticas sindicales en términos de si constituyen o no “nuevas” (y mejores) prácticas.

El sentido de las hipótesis de *renovación* o el *resurgimiento* del sindicalismo durante los años 2000 se encuentra entonces íntimamente ligado a aquellas sostenidas durante y sobre la década de 1990, referidas a la pérdida de centralidad y vitalidad sindical. Ambas fueron concebidas como rupturas en el curso del desarrollo de las organizaciones. Esta tesis aborda ese período, dando cuenta de la centralidad de la experiencia de la privatización y las políticas empresarias y sindicales de la década de 1990 para comprender la valoración de la actualidad como una época de *conquistas*. En lugar de fundar un quiebre intenta mostrar, en cambio, las continuidades y transformaciones en el accionar sindical en términos de un proceso, paulatino y disputado, llevado adelante por los activistas y atravesado por múltiples tensiones.

Por otro lado, los estudios sobre las organizaciones sindicales – que se multiplicaron en los últimos diez años – se dividieron en dos principales líneas de estudios: una centrada en las dinámicas de la negociación colectiva y las formas de vinculación entre sindicatos, empresas y estado; la otra, en procesos de movilización llevados adelante por organizaciones sindicales, cuerpos de delegados, corrientes opositoras o grupos de trabajadores “precarios”. Así, *negociación* y *movilización* dieron lugar a investigaciones empíricas y enfoques conceptuales diferenciados.

Una primera e importante línea de estudios analizó entonces las dinámicas de negociación colectiva y las formas de vinculación entre sindicatos, empresas y estado (Palomino y Trajtemberg, 2006; Senén González y Garró, 2008; Medina et al, 2013; Marticorena, 2014). Desde el campo de los estudiosos de las Relaciones del Trabajo, se acuñó el concepto de *sistema de relaciones laborales* para abarcar estas relaciones y generar modelos de amplio alcance referidos a sus principales características en el país (por ejemplo, Palomino y Trajtemberg, 2006; Senén González, 2006). Las discusiones se centraron en las formas de intervención estatal, los alcances de la negociación colectiva en el nivel sectorial y su centralización/descentralización en la última década, analizando su significado en términos de fortaleza/debilidad sindical.

En el sector de las telecomunicaciones, se produjeron desde este enfoque un conjunto de investigaciones que tomaron como punto de partida las modificaciones producidas luego de la privatización de ENTel en el *sistema de relaciones laborales* del sector, cuyos actores habían sido históricamente la empresa estatal y un único sindicato/federación. Así, en estudios realizados en la década de 1990, describieron la multiplicación de dichos “actores”: a nivel de las empresas y de los actores sindicales en el sector (Walter y Senén González, 1998).

En trabajos posteriores, también desde esta perspectiva, se indagaron los efectos de la “fragmentación sindical” (la multiplicación de los sindicatos del sector de telecomunicaciones) y la expansión de otros sindicatos en el sector (sindicatos de comercio y de la construcción), así como de la descentralización empresaria. Estos trabajos indagaron en la evolución del empleo, las escalas salariales y los contenidos de la negociación colectiva, guiados por la pregunta por el debilitamiento o revitalización del “poder sindical” (Senén González, 2000; Garró, 2007; Senén González y Garró, 2008). Estos datos fueron utilizados para fundamentar y discutir la existencia de una “revitalización” en el sindicalismo del sector, basada en el aumento de la conflictividad y de la negociación colectiva (Senén González y Haidar, 2009).

Paralelamente, **una segunda línea de investigaciones** adoptó en cambio una estrategia de análisis enfocada en sindicatos particulares y procesos de conformación de nuevos sindicatos, concentrando su atención en procesos de movilización. Así, propusieron el estudio de la conflictividad laboral como indicador para medir la *revitalización* sindical (Yurkievich y Nieto, 2014). Un conjunto de investigadores nucleados en el CEIL-PIETTE del CONICET atendieron a formas de organización *de base* como experiencias de *resistencia* no sólo frente a las formas de *dominación* implementadas por las empresas en los espacios de trabajo, sino frente a las dirigencias sindicales, entendidas como *cúpulas “desmovilizadas y burocratizadas”* (Montes Cató et al, 2010). Estas investigaciones se concentraron en identificar *resistencias*, mediante estudios de caso de conjuntos de trabajadores movilizados. La hipótesis general sostenida fue la existencia de una *repolitización* de los espacios de trabajo a partir la pos-convertibilidad, que recuperaría una tradición sindical argentina de relevancia de las comisiones internas, cuerpos de delegados y otras formas de organización en los espacios de trabajo (Lenguita y Montes Cató, 2009). Desde este enfoque, Montes Cató (2006) abordó las formas de *disciplinamiento* y los *modos de*

dominación de la fuerza de trabajo implementados por las empresas de telecomunicaciones en el período 1991-2001, énfasis tensionado por la pregunta por la “*pervivencia*” de “*acciones colectivas de resistencia*”.

Otras investigaciones se concentraron también en cuerpos de delegados, corrientes opositoras o nuevos sindicatos considerados distintos – y cuestionadores – de lo que es caracterizado de distintos modos como *sindicalismo clásico* o *burocrático* (Scolnik, 2008; Varela y Lotito, 2009; Collado, 2010). En el punto de partida de estos análisis se encuentra entonces una dicotomía entre formas *clásicas* y *renovadoras* u *opositoras* del sindicalismo. Entre las características consideradas *renovadoras*, esas investigaciones destacaron el carácter *de base* de los procesos de movilización, así como los *métodos democráticos* de decisión, contraponiéndolos a un modelo de sindicalismo *dominante* en que las decisiones se encontrarían centralizadas en las direcciones sindicales (por ejemplo, Scolnik, 2008; Drolas, 2009).

Entre las investigaciones que atendieron a procesos de movilización, un conjunto focalizaron en los modos de organización y las *resistencias* articuladas por aquellos trabajadores considerados *precarios*: contratados a través de formas de tercerización, subcontratación o agencias de empleo, y en su mayor parte desprovistos de representación sindical efectiva en los espacios de trabajo. Estos investigadores focalizaron en las condiciones, formas y sentidos para el surgimiento de *resistencias* más o menos articuladas por parte de los trabajadores, en distintos espacios de trabajo (Abal Medina y Diana Menéndez, 2011; Wyckzykier, 2011; Wyckzykier y Barattini, 2012). En estos casos, las organizaciones sindicales de los sectores comprendidos fueron concebidas como externas a los procesos de organización: en algunos casos ajenas, en otras desincentivando las demandas de los trabajadores *precarios* y, en otros, estrictamente opuestas a ellas. Una perspectiva similar fue articulada para

indagar en las estrategias de organización de los trabajadores de *call centers* (Del Bono, 2011; Del Bono y Bulloni, 2013).

Así, las investigaciones de esta segunda línea tendieron a dos modos de análisis. Por un lado, privilegiaron los momentos de movilización de los trabajadores como formas de acción colectiva de *resistencia*, dejando de lado la articulación cotidiana de prácticas y sentidos que construyen las organizaciones de los trabajadores¹³. Por el otro, tendieron a una contraposición normativa entre un sindicalismo considerado “tradicional” y organizaciones consideradas nuevas o distintas en su accionar, construyendo una serie de dicotomías en esa caracterización: *cúpulas vs bases, representativos vs burocráticos, autónomos vs heterónomos, clásicos vs renovadores*.

Esta tesis pretende aportar a este campo de investigaciones, a través de dos propuestas de análisis que desplazan algunos de los supuestos sobre los que ellas suelen estar fundadas. En primer lugar, enfocando en el *trabajo político militante* del activismo, las dinámicas de la negociación colectiva y aquellas de la movilización son vistas como parte de un mismo proceso de activismo sindical: desde el punto de vista del trabajo militante, negociación y movilización se constituyen en alternativas posibles, a ser evaluadas, decididas y llevadas adelante en el día a día del sindicato; cada una de ellas con sus tensiones. En segundo lugar, retomando los aportes de la antropología política, propongo desplazar la mirada de las dicotomías preconstruidas y presupuestos normativos respecto del accionar sindical para mostrar, en cambio, los sentidos que

¹³ Algunos casos, como el de los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires, fueron objeto de una atención especial. La diversificación de los abordajes sobre este proceso tuvo como resultado la incorporación de importantes matices y análisis del accionar del Cuerpo de Delegados y el sindicato que éste fundó, la AGTSyP (Montes Cató y Ventrisci, 2007; Arias y Haidar, 2008; Arias et al., 2011; Artese y Cresto, 2013; Atzeni y Ghigliani, 2013). La concentración de las miradas sobre este sindicato, relativamente pequeño está de todos modos vinculada al interés generado por procesos de organización sindical que “cuestionen” a las dirigencias de los sindicatos considerados “tradicionales” (Del Bono, 2014).

adquieren algunas de ellas al ser tomadas por los activistas como guías para la clasificación y por lo tanto para la acción en su práctica cotidiana; es decir, como categorías de la práctica. Se trata entonces de analizar las relaciones que resultan relevantes en la práctica sindical de FOETRA, los sentidos que adquieren y las tensiones que ellas contienen.

Para finalizar, algunas investigaciones escaparon a los enfoques dicotómicos, incorporando una mirada sobre las organizaciones sindicales que permitió visibilizar las distintas prácticas y sentidos del activismo, mostrando la confluencia de tradiciones políticas y gremiales, así como las dinámicas de construcción de las organizaciones sindicales – incluyendo no sólo aquellas del polo *renovador*. Se destacan la investigación de Diana Menéndez (2007, 2008, 2011), quien buscó precisamente indagar en “cómo se teje cotidianamente la acción sindical” en dos gremios del sector público, ATE y UPCN; y aquella de Abal Medina (2010, 2011a, 2014), quien desplegó las distintas prácticas sindicales de delegados y activistas comprendidos dentro de Sindicato de Empleados de Comercio de la Ciudad de Buenos Aires, que se desempeñan en distintos espacios de trabajo, en los casos de dos cadenas de supermercados y de trabajadores de call centers.

Estas investigaciones aportaron a caracterizar la complejidad y heterogeneidad del accionar sindical, escapando a las dicotomías presentes en otras investigaciones. Sin embargo, realizadas mediante técnicas de entrevistas y el estudio de documentos, permanecieron limitadas al plano de los discursos que esos actores construyen sobre su práctica. Esta tesis se inserta entonces en ese espacio de vacancia: profundizando el movimiento hacia las prácticas y sentidos del activismo sindical e indagando en las dinámicas cotidianas del mismo, propone un lente etnográfico sobre el procesamiento cotidiano de las tensiones y conflictos que caracterizan el sindicalismo actual.

De la participación juvenil a las relaciones generacionales en la política y el sindicalismo

Esta tesis se inserta además en un debate que en nuestro país se estructuró transdisciplinariamente: la vinculación entre juventudes y política. Las investigaciones en torno a este tópico se multiplicaron también en los últimos años; si bien aquellas que abordan específicamente a los jóvenes en las organizaciones sindicales continúan siendo muy escasas. El relevamiento de las principales líneas de discusión y las miradas sobre los jóvenes busca fundamentar un desplazamiento analítico de la pregunta por la participación política juvenil a las relaciones generacionales en las organizaciones sindicales.

En efecto, la relación entre juventudes y política ha sido abordada de manera privilegiada en Argentina a través de la pregunta por la participación de los jóvenes (Chaves, 2009). Según Núñez (2012) y Bonvillani et al (2008), mientras que en los años '80 se interrogó la participación de los jóvenes en espacios *tradicionales* como partidos políticos, sindicatos y el movimiento estudiantil; durante la década de 1990, en cambio, se produjo en los estudios tanto argentinos como latinoamericanos un desplazamiento por el cual predominaron dos miradas sobre la participación política juvenil, generando interrogantes que continúan hasta hoy. La primera señaló la distancia entre los jóvenes y *la política* – entendida en un sentido restringido, como las actividades de partidos políticos y contiendas electorales – y se preguntó por la *apatía* o la *despolitización* de los jóvenes (Margulis, 1994; Sidicaro y Tenti, 1998), fundamentando políticas públicas dirigidas a estimular la *participación juvenil* (Balardini, 2000; Rodríguez, 2001). En este sentido, una segunda línea de análisis respondió a este diagnóstico postulando la politicidad de “otras” prácticas juveniles, particularmente aquellas estéticas y culturales (Feixa, 1998; Reguillo, 2000; Varela, 2002; Kropff, 2004; Chaves, 2010). Estos últimos estudios permitieron dar cuenta de distintas formas

en que los jóvenes entienden la participación, sus espacios, así como las dimensiones políticas que otorgan a o producen esas prácticas.

Desde comienzos de los años 2000, una serie de acontecimientos y procesos de movilización social a nivel local pusieron de relieve la actuación política de los jóvenes: los eventos de diciembre de 2001, las movilizaciones en torno al incendio del local “República de Cromañón”, la reapertura de los juicios a los responsables de crímenes durante la última dictadura militar y, más recientemente, las “tomas” de las escuelas secundarias (Zibecchi, 2003; La Vaca, 2005; Blanco, 2006; Isacovich, 2009; Núñez, 2010; Svampa, 2011). En el marco de una mayor “visibilización” de las prácticas políticas juveniles (Núñez, 2012), se reanudaron las investigaciones sobre prácticas consideradas inequívocamente como “políticas”: se renovó la mirada sobre temas como el movimiento estudiantil y las prácticas políticas en las escuelas (Borobia, 2003; Bonavena et al, 2007; Núñez, 2010), y comenzó a indagarse la participación de los jóvenes en movimientos organizados en torno a otras claves, como los movimientos de desocupados, indígenas y rurales (Vázquez, 2010; Vázquez y Vommaro, 2008; Kropff, 2010; Vommaro, 2011). Restablecida la evidencia de la participación política juvenil – y en consonancia con abordajes de los estudios sobre acción colectiva – la discusión se centró en la “novedad” de las prácticas de los jóvenes: se diferenciaron “nuevas” y “viejas” prácticas políticas y se sostuvo la propiedad innovadora/instituyente de la acción política juvenil en los movimientos sociales – estas discusiones se reprodujeron también en estudios recientes en América Latina (Bonvillani et al, 2008; Baeza y Sandoval, 2009; Alvarado et al, 2012). Algunos investigadores señalaron incluso, para el caso argentino, la emergencia de una nueva “generación militante” en torno a las movilizaciones de 2001-2002, portadora de un nuevo *ethos militante*: “articulada sobre la territorialidad, el activismo asambleario, la demanda de autonomía y la horizontalidad de los lazos políticos” (Svampa, 2011: 21).

En Argentina, en los últimos años, se multiplicaron estudios sobre la participación juvenil en el seno de partidos políticos (Mutuverría, 2011; Vázquez y Vommaro, 2012; Vazquez, 2013; Grandinetti, 2014). Las investigaciones señalaron que el kirchnerismo impulsó a la juventud como una categoría relevante en el campo político, y convirtió a la juventud en una causa militante “*que promueve identificaciones, reconocimiento y adhesión, a la vez que consagra a la juventud como un valor por el que vale la pena luchar*” (Vázquez, 2013: 22). Las organizaciones sindicales fueron parte del proceso más generalizado de creación de organizaciones caracterizadas por el término *joven* o *juvenil*, así como de la revitalización de espacios *juveniles* ya existentes (Vázquez, 2014). Sin embargo, los estudios sobre las prácticas gremiales de los jóvenes han sido considerados un área de vacancia en el país (Chaves, 2009; Kropff y Núñez, 2010). Esas investigaciones pueden organizarse en tres ejes según su énfasis analítico.

En primer lugar, un conjunto de investigaciones delimitaron a los *jóvenes trabajadores* como sujetos de sus investigaciones, formulando interrogantes sobre la *resistencia* y las *posibilidades* de organización de esos trabajadores en los espacios de trabajo. Experiencias como las de los trabajadores de los subterráneos de Buenos Aires (Montes Cató y Ventrisci, 2007) o de los trabajadores de call center (Henry, 2007; Montes Cató, 2008; Bosque, 2010; Abal Medina, 2014, 2011b) fueron abordadas como iniciativas de trabajadores *jóvenes*. El trabajo de Abal Medina (2011b) resulta paradigmático de este abordaje. Esta autora retoma testimonios de activistas de organizaciones de *trabajadores de call centers*, reconstruyendo los sentidos de las prácticas activistas en términos de tradiciones político-ideológicas. Sin embargo, el carácter de *jóvenes* de los trabajadores permanece por fuera de la indagación: en realidad, la investigación se pregunta por los jóvenes como forma de interrogar

la acción, la *resistencia* frente a políticas empresarias signadas por la *precarización*¹⁴.

Un segundo eje lo constituye la creación de *Juventudes*: espacios de Juventud dentro de agrupaciones, organizaciones o centrales sindicales, procesos que han sido poco estudiados. Recientemente, investigaciones en el campo de la Historia indagaron en algunas de estas organizaciones, de distinto cuño (Blanco, 2012; Damin, 2013; Lorenz, 2013). El trabajo reciente de Natalucci (2013, 2014) sobre la Juventud Sindical visibiliza el contexto de disputas, las expectativas y estrategias que influyeron en la creación de ese espacio. Caracteriza la importancia que tiene en la estrategia de la organización la autodefinición como *jóvenes trabajadores* y como juventud del sindicalismo, en relación y competencia con organizaciones juveniles partidarias. Sin embargo, al desarrollar un análisis de nivel institucional deja por fuera interrogantes vinculados a las prácticas de activismo efectivamente desarrolladas por los jóvenes.

Un tercer y último eje desplazó el eje de los *jóvenes* para focalizar en las relaciones entre generaciones en los espacios de trabajo. El ejemplo más influyente es el texto de Svampa (2001), en el que analiza tres *tipos* generacionales distintos entre los trabajadores metalúrgicos: la “vieja generación”, la generación “intermedia” y los jóvenes trabajadores. Esta construcción sostiene la sensación de un “cambio de época”, que refuerza la conclusión de la autora respecto del *fin* de las *identidades fuertes* y “*el ingreso a una era en la cual las identidades son más efímeras y parciales, más fragmentarias y menos inclusivas*” (2001: 153). Los jóvenes, en los espacios de

¹⁴ La vinculación entre juventud y precariedad se funda en una abundante literatura respecto de la inserción laboral y las trayectorias laborales de los jóvenes, que coinciden en describir la *precariedad* (sobre todo en términos de inestabilidad y de informalidad) de los empleos juveniles (Weller, 2003; Beccaria, 2005; Miranda, 2007; Longo, 2008; Adamini et al, 2014).

trabajo y sindicales, representarían el fin de una época en que la identidad personal estaba centrada en el mundo del trabajo y los roles sociales.

Si bien polémico, este texto constituye una referencia ineludible en el campo. El foco en las generaciones en los espacios de trabajo permitió a la autora fundar interrogantes sobre los cambios vividos por los trabajadores y activistas sindicales, que alcanzaban las proporciones de una crisis. Sin embargo, la definición de generaciones a priori, a partir de “identidades” estancas tiende a reificar el proceso social. Estudios posteriores retomaron esta preocupación por la *crisis* vivida en los espacios de trabajo desde un enfoque relacional, interrogando las acciones empresarias y las experiencias de los trabajadores en la creación de tales *brechas generacionales* (Battistini y Wilkis, 2005; Pierbattisti, 2008; Wolanski, 2013a). En esta tesis retomo este proyecto, proponiendo que la estructuración de las relaciones entre activistas constituye un proceso relacional. En ese proceso, a través de las relaciones entre generaciones, la organización sindical se presenta dinámica, se procesan los cambios y se construye la reproducción de continuidades.

Abordajes antropológicos sobre las organizaciones sindicales

Adjudicado según la división disciplinar a áreas como la sociología o las ciencias políticas, la tradición de estudios sobre el sindicalismo en la antropología social es comparativamente menor. Sin embargo, se han desarrollado dentro de la disciplina algunos debates importantes. Los modos en que se investigaron las organizaciones sindicales, las discusiones que las tuvieron como objeto y la importancia que se les otorgó en las agendas de investigación variaron de manera significativa según las discusiones locales, así como los procesos políticos y sociales de cada país y región. Recupero entonces las principales discusiones y contribuciones de distintas tradiciones nacionales, para luego centrarme en las

producciones argentinas. En su conjunto, ellas enmarcan la propuesta de análisis de esta tesis.

En América Latina, la producción antropológica sobre las organizaciones sindicales tuvo un lugar importante en **México**, reflejada por ejemplo en una serie de números especiales de la Revista Nueva Antropología (2001, 2006, 2014) que reunieron a investigadores de distintos centros académicos. Sánchez Díaz (2014) ordena esa producción en dos períodos. En primer lugar, los estudios precursores sobre los sindicatos en ese país partieron de su caracterización como pilares del régimen posrevolucionario que primó entre las décadas de 1920 y 1990, donde los sindicatos en alianza con el Estado obtuvieron un conjunto de protecciones para la clase obrera (de ahí la caracterización de *corporativismo*) pero bajo un Estado autoritario y represor de toda disidencia. El concepto de *corporativismo* desarrollado en las ciencias políticas y la sociología fue un eje central de las investigaciones, a partir de los estudios pioneros de Enrique De La Garza (1988) y Luis Reygadas (1989).

En segundo lugar, en años recientes, dos transformaciones interrelacionadas marcaron los principales interrogantes de la antropología social en este campo. Por un lado la implementación de las reformas de carácter neoliberal y sus efectos en los espacios de trabajo; por el otro, los efectos de la “alternancia política”, como se conoce a la ruptura del régimen de partido único que primó en el país durante setenta años. Entre los desarrollos recientes reseñados por este autor cobran particular interés para el estudio del activismo sindical dos líneas de análisis. Una línea de trabajos que parte del concepto de “cultura obrera” para desarrollar estudios sobre la “cultura sindical” de trabajadores (por ejemplo, Ortega Olivares, 2014); y estudios etnográficos que, a través de la pregunta por la “democracia sindical”, indagaron en la “vida interna” de los sindicatos, incluyendo las *“reglas y normas formales e informales que regían esas*

organizaciones”, y yendo más allá de las visiones que contraponían simplistamente líderes (*charros*) y bases (Sánchez Díaz, 2014: 75). Aunque minoritarios, y signados por un interrogante con ribetes normativos desde los que se evalúa la *calidad* de la democracia en los sindicatos, estos estudios constituyen un antecedente de la potencialidad del abordaje etnográfico para el estudio de los sindicatos en términos de rutinas cotidianas y las relaciones entre bases, activistas y dirigentes.

En **Brasil**, los estudios sobre trabajadores y especialmente sobre el sindicalismo resultan muy minoritarios, en una tradición disciplinar ligada a la etnología; con la excepción de ciertos núcleos de investigación, que han focalizado predominantemente en el sindicalismo rural. Pioneros a principios de la década de 1970, un grupo de investigadores emprendieron un proyecto colectivo sobre la *plantation* azucarera del Nordeste brasileño, dando cuenta de las condiciones de trabajo y vivienda de los obreros de las usinas de azúcar y de los trabajadores rurales *moradores* de los ingenios y las ciudades aledañas. Estos autores describieron las representaciones de los trabajadores sobre las *conquistas* sindicales (Leite Lopes, 2011); y mostraron al sindicato como un actor importante en la defensa de los derechos de los *moradores* de los ingenios y en la articulación de formas de resistencia colectivas (Sigaud, 1979).

En continuidad con esos trabajos pioneros, se desarrollaron investigaciones en el Museu Nacional de la Universidad Federal de Rio Janeiro. El trabajo de Sigaud (1996, 2004) interrogó las prácticas de los trabajadores de los ingenios azucareros respecto del derecho laboral y la realización de juicios laborales a los patrones. Mostró cómo las relaciones con estos últimos así como con los dirigentes sindicales estaban formadas por intercambios que generaban sentimientos de deuda, gratitud y perdón (Sigaud, 1996). Por otro lado, en el marco del programa de investigación del NuAP (Núcleo de Antropologia da Política) del Museu

Nacional, Palmeira y Heredia (2009) interrogaron las prácticas de los dirigentes sindicales rurales y las definiciones sobre la relación “adecuada” entre política gremial y política partidaria. Estos trabajos tomaron como objeto de estudio prácticas sindicales, desplegando etnográficamente los sentidos, valoraciones morales e intereses y tramas de relaciones que las atraviesan. Aportaron entonces a desnaturalizar dichas prácticas, distanciándose de las explicaciones provistas por juristas, o bien de modelos sociales operantes en el mundo sindical y reproducidos en las ciencias sociales respecto de la “participación” de los dirigentes en la política partidaria y de la contraposición dicotómica entre “poder político” y “poder social”.

En el marco del mismo núcleo de investigadores, Comerford (2003) abordó el sindicalismo rural desplazando el objeto de su estudio de la dimensión “institucional” de los sindicatos hacia las relaciones de otros órdenes a través de las cuales los sindicatos se construyen en las localidades rurales. Se centró así en la sociabilidad de las comunidades rurales para desde aquélla comprender las dinámicas “institucionales” no sólo de los sindicatos sino de las Comunidades Eclesiales de Base con las que estos se encuentran íntimamente vinculados, y de la acción de agentes estatales. El trabajo de Comerford contribuye a los estudios sobre las organizaciones sindicales en tanto visibiliza tramas de relaciones, valores y disputas que atraviesan la vida de los individuos que forman parte de dichas organizaciones. Constituye un antecedente y un modelo de análisis para una etnografía de las organizaciones sindicales; sin embargo, en el esfuerzo por reconstruir esas relaciones “otras” que permean al sindicato, esa investigación deja en un segundo plano los proyectos políticos, las motivaciones y disputas que tienen una base ideológica y que influyen de manera central en las prácticas activistas.

En la influyente tradición antropológica de los **Estados Unidos**, el trabajo organizado también constituye un objeto situado en la periferia de la disciplina. Según Kasmir (2009) las razones de este hecho se enraízan en la historia colonial de la antropología y en el mandato de mapear culturas “distintas”; así como en la influencia del anti-comunismo en la academia estadounidense. Esta antropóloga propone una agenda en dos direcciones, centrales en las investigaciones recientes. En primer lugar, la necesidad de salir del marco boasiano de la cultura como objeto de la antropología para atender a la red de relaciones que entraman los sistemas globales de poder, diferencia y desigualdad. Desde esta línea se han analizado procesos de organización de trabajadores articulados de manera global (Kasmir, 1999; Collins, 2002, 2007; Gill, 2007, 2009). En este sentido, los estudios sobre las organizaciones de los trabajadores formales replicaron las preocupaciones más amplias de la literatura sobre movimientos sociales en torno a la globalización y la articulación de “resistencias globales” (por ejemplo, Nash, 2004).

En segundo lugar, Kasmir (2009) propone romper la oposición establecida en esa misma literatura entre el trabajo organizado y los movimientos sociales, que aparecerían en la literatura como “más desposeídos”¹⁵ y, por lo tanto, más merecedores de la atención de los investigadores. En este sentido, distintas investigaciones antropológicas sobre el sindicalismo en esta región del mundo se abocaron al estudio de las conexiones y alianzas construidas entre sindicatos y movimientos sociales (Mills, 1999; Anglin, 2002; Coulter, 2012; Collins, 2012). La contraposición entre “sindicalismo de base comunitaria” (*community unionism*) y “sindicalismo de negocio” (*business unionism*) fue discutida en la investigación desarrollada en Inglaterra por Mollona (2009), quien cuestionó esa separación

¹⁵ El trabajo de David Harvey y su concepto de “acumulación por desposesión” fue ampliamente retomado por esta línea de estudios, como marco de interpretación de la expansión del capitalismo, aunque de manera crítica. Ver por ejemplo, Kasmir y Carbonella, 2008.

dicotómica, mostrando su mistura en la gestión cotidiana de las iniciativas sindicales frente a una industria en constante reestructuración.

Una tercera línea de estudios en los Estados Unidos aborda a los sindicatos como organizaciones, dando cuenta de las prácticas cotidianas de delegados sindicales, aunque de manera limitada por el interrogante normativo por las condiciones de su “eficiencia” o “ineficiencia” (Durrenberger, 2002; Durrenberger y Erem 1997). En este sentido, Durrenberger (2007) propone una agenda pendiente para la antropología sobre el trabajo organizado. Por un lado, la investigación de las campañas anti-sindicales de las compañías y los modos en que estas utilizan las identidades de género, raciales y étnicas en el proceso; por el otro, la organización interna de los sindicatos.

Finalmente, cabe señalar la existencia de fértiles líneas de investigación en la antropología del **Reino Unido**, con importantes desarrollos sobre el sindicalismo en países del “Sur Global” (por ejemplo, Lazar, 2008; De Neve, 2014; Ruwanpura, 2015). Interesa en particular el trabajo de Lazar (2012a, 2012b; 2013; 2014), por su foco comparativo entre las organizaciones sindicales de El Alto, Bolivia, y los sindicatos de trabajadores estatales de Argentina – ATE y UPCN. A partir de una preocupación por el concepto de *ciudadanía*, esta investigadora desplegó la creación de sujetos políticos en el marco de cada uno de los sindicatos, las distintas experiencias y políticas del tiempo en que se desarrolla la actividad sindical, y la frontera entre formalidad/informalidad como un objeto del trabajo político de los activistas sindicales. En resumen, su trabajo se constituye en un antecedente de relevancia en tanto describe y analiza prácticas y sentidos del activismo sindical, mostrando no sólo la diversidad y complejidad de posicionamientos que se traman en la construcción de las organizaciones, sino abordando aspectos de la experiencia del activismo sindical que han quedado relegados en el conjunto de la literatura.

En **Argentina**, los estudios antropológicos sobre el trabajo y los trabajadores datan de los años '80. Dos líneas de trabajo pueden identificarse entre estas primeras investigaciones. En primer lugar, una línea sobre *salud de los trabajadores* constó de investigaciones que desde la categoría de hegemonía hicieron eje en la relación trabajo-salud como espacio de poder y de disputa (Menéndez, 2005 [1978]; Grimberg, 1989, 1990, 1991, 1997; Grimberg et al, 1991; Margulies, 1991; Wallace, 1991). La otra estuvo centrada en el concepto de “cultura obrera” e incluyó la investigación de Neiburg sobre las modalidades de relación social entre los trabajadores de Loma Negra, en la cual estudió los procesos de estructuración de las relaciones de clase y de constitución de los grupos obreros en el marco de un sistema de dominación – que denominó “sistema de fábrica con villa obrera” – en el cual la empresa invade la esfera de la reproducción de los trabajadores (Neiburg, 1988).

En la década de 1990, los investigadores se abocaron a la comprensión de las reestructuraciones productivas y su impacto en los espacios de trabajo. Desde enfoques interdisciplinarios, se abordó el impacto de los cambios en la situación del trabajo sobre la subjetividad de los trabajadores. Estos estudios definieron al trabajo como eje medular en el despliegue de la subjetividad y la construcción de la identidad. Señalaron los efectos “devastadores” de los cambios en el trabajo que se expresaban a mediados de la década de 1990, y destacaron al “sufrimiento” como una forma de expresión de esos efectos y de resistencia a las nuevas modalidades de dominación (Pozzi et al., 1995; Wallace, 1998).

A lo largo de las décadas siguientes, la antropología social argentina produjo un extenso corpus de investigaciones sobre el trabajo y los trabajadores centrado, de acuerdo a la “tradicción” de la disciplina (Fernández Álvarez, 2006), en el trabajo campesino (por ejemplo, Gordillo, 2006; Figurelli, 2008; Castiglioni y Diez,

2012; Iñigo Carrera, 2013; Schiavoni y Alberti, 2014), así como en los trabajadores migrantes en distintas regiones del país (Benencia y Karasik, 1999; Vargas, 2005; Pizarro, 2007). También se visibilizaron y abordaron las especificidades de trabajos no siempre reconocidos como tales, como el trabajo de los agentes penitenciarios (Kalinsky, 2008), el trabajo artístico (Infantino, 2011) o el trabajo de venta ambulante (Perelman, 2013) y de separación y clasificación de residuos (Carenzo et al, 2013). En estas investigaciones se desplegaron las condiciones de trabajo y prácticas de los trabajadores, recuperando los sentidos otorgados al trabajo, así como los valores, memorias y definiciones respecto de su actividad, dejando de lado definiciones preconstruidas respecto de lo que constituye un trabajo. Las organizaciones sindicales, sin embargo, permanecieron ausentes en este campo de estudios, aunque en cambio se visibilizaron iniciativas asociativas de los trabajadores en el marco de cooperativas o movimientos sociales (Fernández Álvarez, 2006, 2012, 2015; Carenzo y Fernández Álvarez, 2011).

Al mismo tiempo, un importante objeto de estudio de las investigaciones producidas en el conjunto de América Latina fueron los procesos de reestructuración vividos por los trabajadores durante la década de 1990. En Argentina, los procesos de privatización de las grandes empresas públicas fueron un foco privilegiado por los investigadores. Así, se estudiaron las privatizaciones de la empresa estatal de energía eléctrica (SEGBA) (Magallanes, 2001); la empresa nacional de explotación hidrocarburífera (YPF) (Palermo, 2012); y la empresa siderúrgica estatal (SOMISA) (Rivero, 2008; Soul, 2009, 2010). También se estudiaron otros procesos de reestructuración y *reconversión productiva* en grandes empresas del sector privado, desplegando los significados producidos por los trabajadores en torno al trabajo y las transformaciones producidas, centralmente, en la década de 1990 (Manzano, 2000; Soul y Vogelmann, 2010; Vogelmann, 2013; Esponda, 2011a). Estos procesos fueron abordados desde lentes analíticos que, por lo general, se centraron ya sea en las iniciativas

empresarias o bien en las experiencias y significados construidos por los trabajadores, situando a las organizaciones sindicales en un lugar periférico; como actores relevantes de las relaciones desplegadas, aunque sin un foco analítico en su formación, accionar o en los sentidos y prácticas del activismo sindical.

Un enfoque privilegiado fue el abordaje de las políticas empresarias, y formas de *gestión del trabajo*, concibiéndolas como estrategias de control y disciplinamiento laboral (Giniger, 2011, 2012); o como *prácticas hegemónicas empresariales* (Figari y Palermo, 2009). Soich (2008), por su parte, aportó a comprender la disciplina fabril impuesta por una empresa automotriz como *estrategia de dominación corporal*. Investigaciones más recientes enfocaron en programas o políticas específicas desarrolladas por las empresas, como el discurso empresarial en torno al desarrollo y medio ambiente (Esponda, 2011b) o las políticas de seguridad destinadas a los trabajadores (Palermo, 2010). Centradas en las políticas empresariales, o bien en la pregunta por la existencia de formas de resistencia en los espacios de trabajo, estas investigaciones dejaron en un segundo plano las prácticas de los activistas sindicales como actores del ámbito laboral.

Un conjunto de estudios retomaron la preocupación por las iniciativas empresarias dirigidas al control de la denominada *esfera de la reproducción social* de los trabajadores, que había sido un foco del análisis pionero de Neiburg (1988) y de otros investigadores latinoamericanos (Leite Lopes, 1979; Sigaud, 1979). Esta intervención empresarial en el ámbito extraproductivo fue abordada en términos de disciplinamiento y construcción de consenso (Soul y Rivero, 2014), como iniciativas dirigidas a la generación de una identificación de los trabajadores con la empresa (Palermo, 2012). Esta preocupación se articuló con los postulados de la antropología norteamericana que definió como objeto a las ciudades

industriales – especialmente el trabajo de Nash (1989) sobre Pittsburgh, Massachussets. Estas investigaciones definieron como su objeto de estudio ya no las plantas fabriles sino los pueblos y ciudades formados en torno a esas actividades, en términos de comunidades en las que las empresas mantenían un carácter hegemónico. La investigación de García (2009, 2011) articula las consecuencias de la desregulación de la actividad de hidrocarburos en los pueblos de la Cuenca Neuquina en la subjetividad de trabajadores migrantes, así como de los habitantes de las nuevas “villas obreras” surgidas como producto de la actividad. A diferencia de los desarrollos pioneros, en que las tensiones entre intervenciones empresarias e iniciativas sindicales en el ámbito de la reproducción social tenían un lugar central, en estos últimos estudios los sindicatos tendieron a estar ausentes, o bien su accionar fue considerado parte del dispositivo empresario de dominación.

Sólo un conjunto minoritario de investigaciones en la antropología social argentina enfocaron en los modos o estrategias de organización de los trabajadores. El trabajo de Mabel Grimberg (1989, 1990, 1991, 1997) se torna una referencia en el área en nuestro país. En efecto, en su tesis doctoral, abordó la salud-enfermedad de los trabajadores no sólo como una construcción social atravesada por procesos ideológico-culturales y políticos, sino que desplegó las iniciativas y demandas obreras en torno de la salud y el trabajo llevados adelante por la Federación Gráfica Bonaerense. Producido a partir de un proceso de reflexión-acción conjunta con trabajadores y activistas sindicales, la investigación de Grimberg buscó recuperar “*el saber y la experiencia, la memoria y las prácticas cotidianas de los trabajadores*” (1997:23), desplegando las prácticas y demandas vinculadas a problemas de salud en el trabajo. Articulando conceptualmente una visión de las relaciones de poder como relaciones de hegemonía y de las prácticas y demandas relacionadas a la salud laboral como un campo transaccional, esta investigación desplegó modos de acción, tradiciones gremiales y sentidos

otorgados por los trabajadores a la salud/enfermedad en el trabajo, de modo de visibilizar un “saber” obrero respecto de la relación trabajo-salud y la configuración de un campo de disputa en torno a la misma.

Escasas investigaciones retomaron a las organizaciones sindicales y las prácticas de activismo gremial de los trabajadores como objeto. Un conjunto de ellas se centraron en las iniciativas sindicales en el contexto de políticas de reconversión productiva de la década de 1990. Así, Vogelmann (2010) reconstruyó las experiencias de dos organizaciones gremiales de los trabajadores de la carne del Gran Rosario en la década de 1990, que se constituyeron en listas de oposición a la conducción del sindicato local. El desarrollo del caso apuntó a caracterizar la dinámica de la acción colectiva y la conflictividad laboral en contextos de reconversión productiva y crisis y recomposición de un *nuevo modelo de acumulación* (2010: 2). También Gouarnalusse (2011) describió el accionar del sindicato AOMA-Sierra Grande en el contexto del cierre de la mina de dicha localidad, producido en 1991, desplegando el proceso por el cual el sindicato local abrazó progresivamente un conjunto de argumentos de carácter neoliberal, justificativos en última instancia del cierre. Finalmente, Soul (2012) estudió de manera comparativa las *estrategias gremiales* de dos seccionales de la Unión Obrero Metalúrgica (UOM) frente a los procesos de reconversión productiva en las empresas, focalizando en el período que abarca finales de la década de 1980 y comienzos de la siguiente. Su énfasis explicativo se encontró en la identificación de condiciones contextuales – como *mediaciones de determinaciones generales* – que explican las distintas estrategias gremiales adoptadas por las seccionales (caracterizadas por la mayor o menor “participación” en el proceso de reconversión).

En referencia a los procesos posteriores a la década de 1990 y la actualidad, existe casi un vacío de producción antropológica que tome a las organizaciones

sindicales como objeto de estudio. El trabajo de Perelman y Vargas (2013) constituye una excepción a este diagnóstico. En el marco de una investigación más amplia sobre el polo siderúrgico vinculado a Siderar en la ciudad de San Nicolás, Provincia de Buenos Aires, estas investigadoras tomaron como objeto de estudio los mecanismos a través de los cuales los trabajadores influyen en el ingreso y promoción en la empresa, a pesar de la desarticulación de los mecanismos de ingreso automático consuetudinario que regían en el período estatal, así como de la actual división de los puestos de trabajo entre puestos de alta y baja calidad, producto de las políticas empresarias de flexibilización y subcontratación (profundizan el análisis de esta fragmentación en Perelman y Vargas, 2014). Estas autoras mostraron la cadena de favores y apoyos recíprocos que anudan a los trabajadores y dirigentes sindicales, quienes pueden *recomendar* los ingresos a la empresa. Este artículo constituye una excepción dentro de la literatura antropológica argentina sobre las organizaciones sindicales, ya que despliega modos cotidianos de vinculación entre trabajadores y dirigencias, signados por relaciones de intercambio, prácticas y valores (*credencialismo/recomendación*) que anudan y reproducen tanto a los propios trabajadores como a la organización sindical. Su foco es sin embargo la relación entre trabajadores *de base* y dirigencias, reduciendo el accionar sindical a estas últimas, y sin abordar desde esta perspectiva las prácticas de los activistas.

Así, finalmente, esta tesis se inserta en un área muy poco explorada por la antropología argentina, y cuyos desarrollos continúan siendo periféricos en la disciplina en general. Sin embargo, estos sitúan puntos de partida alternativos a aquellos compartidos desde otras ciencias sociales. En su conjunto, las contribuciones de la disciplina en el estudio del activismo sindical aportan en la dirección reivindicada por Comerford (2003): desprenderse de las categorías y problemas que configuran el universo de la militancia, la asesoría y las dirigencias sindicales, abandonar el recorte y los cuadros conceptuales de análisis vinculadas

al universo institucional y político de los sindicatos (2003: 20). Así, a través del estudio de las organizaciones sindicales, la antropología ha aportado a la discusión de tópicos como la acción colectiva, la globalización y las transformaciones socioproductivas, la ciudadanía y las relaciones de hegemonía. Al mismo tiempo, ha posibilitado mirar los sindicatos desde perspectivas distintas, enfocando en los modos de sociabilidad, los saberes obreros, las normas formales e informales, los valores y representaciones, y las tramas de relaciones que sustentan la organización (como por ejemplo, el parentesco o los modos de intercambio). Son esos puntos de partida y propuestas las que intento recuperar en esta tesis para el análisis del activismo sindical, desde una perspectiva teórico-metodológica de la antropología política.

Un abordaje del activismo sindical desde la antropología política

La perspectiva teórico-metodológica de esta tesis, entonces, corresponde a la antropología política, y se enmarca en las investigaciones realizadas desde el Programa “Procesos de reconfiguración estatal, resistencia social y construcción de hegemonías”, del Instituto de Ciencias Antropológicas de la Universidad de Buenos Aires. Estas investigaciones retomaron un enfoque sobre “la política” que la entiende como dimensión de la vida cotidiana; la política como un entramado de relaciones de poder y desigualdad, y, al mismo tiempo, como una dimensión de las prácticas sociales (Vincent, 2002). Se situaron así en el seno de una tensión más amplia que recorre la subdisciplina respecto del abordaje de la política como un dominio autónomo o como una “dimensión” imbricada en otras “dimensiones” de la vida social – la economía, el trabajo, la religión, el parentesco – privilegiando este último punto de partida (Quirós, 2009; Gaztañaga, 2010; Cañedo Rodríguez y Espinosa, 2011; Fernández Álvarez, 2012).

Las investigaciones del Programa mencionado abordaron un conjunto de

procesos de movilización social y la dinámica de organizaciones sociales diversas¹⁶, compartiendo un procedimiento de análisis: la suspensión de la definición *per se* de entidades totalizantes tales como *movimiento*, *organización*, *cooperativa* o *asociación*, para atender en cambio a las prácticas y los espacios en que se construyen y reconstruyen esas entidades que tendemos a categorizar como totalidades abstractas (Grimberg et al, 2012). Es así que esta tesis se propone extender este procedimiento al estudio de las organizaciones sindicales, dejando en suspenso la caracterización del *sindicato* – y también de la *agrupación* – para enfocar en las prácticas de los activistas que los construyen diariamente, entendiendo que se trata de un proceso disputado, situado en los marcos más amplios de las relaciones de hegemonía, las experiencias y modalidades históricas de organización, los procesos de la vida cotidiana y los sentidos que sus protagonistas otorgan a sus prácticas (Grimberg, 2009: 85).

Un segundo movimiento analítico supone identificar un conjunto de evaluaciones normativas que suelen estar asociadas en la literatura de las ciencias sociales a la unicidad y totalidad presupuesta para los actores colectivos. Si en la literatura sobre organizaciones y movimientos sociales son las nociones de *solidaridad*, *horizontalidad* o *autonomía* las que permean las caracterizaciones de las organizaciones (Fernández Álvarez, 2015), otro conjunto de categorías se aplican a las organizaciones sindicales, por referencia a las cuales suele evaluarse de manera normativa su accionar, por ejemplo como más o menos *combativo*, *burocrático*, *democrático*, *representativo*, *participativo*, como mencioné anteriormente. Como sostuvo Palmeira (2003) el estudio de los sindicatos por las ciencias sociales lidia con la producción continua de conocimiento por parte de los mismos, de modo que los investigadores suelen quedar “atrapados” en

¹⁶ Se abordaron desde esta perspectiva distintos procesos de movilización social, incluyendo empresas recuperadas y cooperativas, organizaciones de trabajadores desocupados, asambleas barriales, agrupaciones de personas viviendo con VIH y trabajadores precarios. Esta perspectiva se encuentra desarrollada en Grimberg, 2009; Grimberg, Fernández Álvarez y Rosa, 2009; Manzano, Fernández Álvarez, Triguboff y Gregoric, 2008.

preguntas pre-establecidas como parte de luchas políticas y sindicales, que parecen auto-evidentes: *“Composición social, cumplimiento o no de sus objetivos, nivel de participación de los afiliados, representatividad o no de los líderes, son algunas de ellas. Cuestiones importantes, sin duda, pero que circunscriben el conocimiento a los límites de una evaluación: el sindicato (o el dirigente sindical) es 'auténtico' o 'carnero'; es 'eficiente' o 'ineficiente', los adjetivos variando de acuerdo con cuál de las perspectivas de los actores en disputa haya sido incorporada por el analista.”* (Palmeira, 2003: 9 – traducción propia). Para escapar de esta “trampa”, retomo en esta tesis el proyecto analítico de Fernández Álvarez (2015), el cual consiste en suspender esas nociones para abordarlas como categorías de la práctica, en tanto definen horizontes y proyectos a menudo conflictivos que se definen, negocian y tensionan en el día a día.

En tercer lugar, las investigaciones producidas desde el Programa referido han aportado también a la comprensión de las relaciones entre movimientos y estado como vinculaciones cotidianas, en donde los integrantes de los movimientos se encuentran día a día con la estructura burocrática estatal, movilizándolo vínculos personales en el proceso, retomando y redefiniendo categorías creadas por las agencias gubernamentales, disputando en las relaciones con distintas agencias estatales (Grimberg et al, 2012). En este sentido, enfoco aquí en los vínculos y negociaciones cotidianas que los activistas sindicales traman con distintos agentes estatales, iluminando la heterogeneidad y las tensiones que los atraviesan. Desde la categoría de hegemonía, es posible dar cuenta de esa relación como un proceso histórico de lucha siempre disputado y abierto, donde se articulan en tensión coerción y consenso en el marco de relaciones de poder activamente construidas, en que tanto dominantes como subalternos son sujetos activos (Grimberg, 1997; Roseberry, 2000; Crehan, 2004). En este sentido, me propongo en cambio dar cuenta de los procesos de interrelación entre agentes estatales y activistas sindicales, en una relación cotidianamente negociada que

puede ser comprendida como “*un proceso contradictorio, fragmentario, cuyos intersticios dan margen tanto a la demanda y la disputa como a la negociación, a la dependencia como a la autonomía no funcional*” (Grimberg, 2009: 90).

Por último, a diferencia de los *movimientos* abordados previamente desde este enfoque, el estudio del activismo sindical debe tomar en cuenta la centralidad de otro interlocutor: las empresas, en este caso, de telecomunicaciones, que tienen una potestad de decisión en dimensiones centrales del activismo sindical, especialmente en lo que refiere a las condiciones y organización del trabajo. En efecto, retomando a Grimberg (1997), “*la disputa obrero-patronal constituye el espacio político primero de formación de las prácticas sociales y gremiales de los trabajadores*” (1997: 107). Sin embargo, en esta tesis, el foco no está colocado en las políticas empresarias sino en el modo en que los activistas lidian con ellas, en los sentidos divergentes que se otorgan a las iniciativas de las empresas y las distintas visiones y prácticas coexistentes a nivel gremial. En síntesis, extendiendo el enfoque propuesto para el estudio de las relaciones entre activistas y agentes estatales a las negociaciones cotidianas, disputadas y problemáticas que los activistas sindicales llevan adelante con las empresas, visibilizando cómo a pesar de la concentración de la iniciativa en el polo empresario y la posición de subordinación de los trabajadores en el marco de la relación laboral, las relaciones entre agentes de las empresas y activistas sindicales no responden simplemente a los polos dicotómicos de la confrontación o la negociación – entendida frecuentemente como conciliación.

En el marco de esta perspectiva analítica general, incorporo dos mediaciones teóricas adicionales para el abordaje de los dos núcleos problemáticos centrales de esta tesis. En primer lugar, buscando articular una mirada centrada en la producción de organización como proceso de construcción llevado adelante por los activistas, analizo el activismo como una forma de *trabajo político militante*,

según los desarrollos de Gaztañaga (2010). En su etnografía de tres *procesos políticos* en la ciudad de Victoria, Entre Ríos, esta autora propone retomar la categoría etnográfica de *trabajo político* con el objetivo de examinar el modo en que se concibe y construye socialmente la política, en el marco de relaciones interpersonales, más allá de las relaciones institucionales en que lo político está supuestamente contenido (2010: 327). Gaztañaga distingue entre el *trabajo político profesional* y el *trabajo político militante*, limitando este último a la actividad local proselitista que rodea los procesos electorales – el “tiempo de la política” identificado por Palmeira y Heredia (1995). El trabajo político militante se diferencia, para Gaztañaga, tanto de la militancia *social* desplegada de manera permanente como del trabajo de los *profesionales* de la política.

Para finalizar, elijo un lente analítico que focaliza en las relaciones inter e intrageneracionales en los espacios de activismo sindical. Defino a las generaciones como construcciones sociales (Mannheim, 1993), que no resultan de la edad en común sino de experiencias compartidas (Svampa, 2001). En este sentido, la generación constituye “*la parte del proceso histórico que [las personas] de igual edad-clase comparten*” (Leccardi y Feixa, 2011: 17). Para analizar las relaciones de generación entre activistas, retomo en particular los planteos de Kropff (2010), quien sostuvo la centralidad de las experiencias de movilización política para el reconocimiento y autoreconocimiento de determinados grupos de edad como generaciones. En este sentido, propongo analizar la estructuración en términos generacionales de las relaciones entre activistas como un proceso relacional, examinando los sentidos políticos que en las disputas en los espacios de activismo sindical adquirió la presencia de quienes son definidos etariamente, como “jóvenes” o como “veteranos”.

Consideraciones metodológicas

Desde la antropología social, la etnografía no resulta equivalente a la observación participante como técnica cualitativa utilizada en sociología u otras ciencias sociales, sino que se trata en cambio un enfoque o perspectiva, que *“se empalma con método y con teoría”* (Rockwell, 2009: 18-19). Así, es en relación a los objetivos y desplazamientos propuestos anteriormente que esta tesis se plantea desde un enfoque teórico-metodológico etnográfico. En primer lugar, porque *“la perspectiva etnográfica se presenta como un recurso privilegiado para desnaturalizar conceptos que (...) se caracterizan por ser, al mismo tiempo, categorías nativas de nuestras propias sociedades y herramientas teóricas de nuestro trabajo: esto es, permite desnudar el carácter contingente – en tanto social e histórico – de los sentidos que suelen asociárseles.”* (Balbi y Boivin, 2008: 11). Este potencial de *desnaturalización* surge del diálogo que la etnografía permite *“no entre investigador y nativo como individuos, sino entre la teoría acumulada de la disciplina y la observación etnográfica que trae nuevos desafíos para ser entendida e interpretada”* (Peirano, 2004: 337). Esta tesis es producto entonces de un diálogo con los activistas y dirigentes de FOETRA – con sus palabras y con sus prácticas –, a partir de los conceptos, preocupaciones y herramientas de la antropología política. Busca producir desde allí un análisis distinto a los múltiples análisis y teorías que ellos manejan, día a día, en la complejidad de sus prácticas.

Esta tesis constituye además un texto etnográfico, en el sentido de una descripción analítica de las relaciones locales con el fin de aprehender los procesos particulares que operan en el espacio estudiado (Rockwell, 1989). El texto contiene por lo tanto un importante bagaje de descripción, a través de la recuperación de situaciones etnográficas, pero ella es parte sustantiva del

desarrollo de la explicación. Retomando a Quirós (2011) busco “explicar describiendo”, al tiempo que construir y discutir teoría a través de la etnografía.

En tercer lugar, la tesis se basa en un trabajo de campo y un modo de involucramiento con la organización sindical que, como mencioné más arriba, superó ampliamente la “observación participante” canónica. El acceso al sindicato estuvo posibilitado no sólo por mi trayecto previo de investigación con los *ex pasantes* sino también – lo que quizás fue más definitorio – por relaciones personales establecidas con algunos de ellos, que posibilitaron el voto de confianza para el primer acercamiento. Sin embargo, al trabajar con organizaciones sociales, los vínculos personales están atravesados por vínculos políticos (Fernández Álvarez, 2010): en el caso de FOETRA, el afecto no fue suficiente para acceder, en un primer momento, más allá de ciertas instancias externas, públicas o semi-públicas, de la vida gremial.

Fue mi incorporación como colaboradora docente externa en los cursos de formación sindical la que me posibilitó conocer y participar de interacciones y debates con un gran número de activistas de la Lista Azul y Blanca; pero, sobre todo, en base al *compromiso* y al trabajo compartido, me otorgó la legitimidad y la confianza de muchos de ellos, especialmente dentro del Frente Telefónico, para tomar parte de muchos más espacios de la organización. De este modo, el propio vínculo como investigadora/docente estuvo marcado por las relaciones y sentidos que estudio en esta tesis. Mi trabajo como investigadora se fue configurando como un *trabajo militante* – como una forma militante de contribuir a la construcción del sindicato, por un lado, y como un trabajo remunerado como docente, por el otro.

La antropología ha producido en años recientes un importante corpus de discusiones respecto de formas de investigación *participativa*, *activista* y de

etnografía colaborativa (Hale, 2006; Rappoport, 2007; Leyva Solano y Speed, 2008; Carengo y Fernández Álvarez, 2012). En estos se han propuesto procesos de investigación en los que los problemas, la producción de datos y el análisis así como sus resultados, son realizados de manera conjunta entre el investigador/a y los miembros de las organizaciones sociales o movimientos analizados. Esta tesis no constituye un intento de estas características, en tanto mi investigación fue desarrollada en los términos (tanto en la formulación, como en el transcurso y en la escritura) que yo consideré convenientes. Sin embargo, sí retoma de esas propuestas el rechazo del *distanciamiento* como requisito para obtener datos etnográficos *válidos*. Asumir un *compromiso* con los sujetos de mi investigación – en este caso los activistas de la Lista Azul y Blanca y del Frente Telefónico en particular – supuso compartir un conjunto de objetivos de acción y sentidos respecto de las organizaciones sindicales; ellos se constituyeron en parte del mismo objeto a investigar e incluso, al compartirlos, pude entrever más claramente algunos de sus sentidos.

Finalmente, es necesario aclarar que ese *compromiso* sí supuso un conjunto de limitaciones respecto de los espacios transitados, activistas contactados y algunos temas desarrollados. Así, no tuve vínculos con activistas de *la oposición*, parte de las distintas listas que compiten electoralmente con la Azul y Blanca. De hecho, por mi vinculación con el Programa FORSA, la Secretaría de Cultura y Capacitación y la Juventud al Frente, la mayor parte del desarrollo refiere en particular al activismo en el Frente Telefónico. Al mismo tiempo, también implicó tomar conocimiento de prácticas y disputas entre los activistas – y de muchísimos rumores – que suelen cuidarse como ámbitos *secretos*, resguardados, de la actividad sindical. Así como conocerlos, el *compromiso* asumido supuso respetar ese secreto en el desarrollo de esta tesis. Tomando en cuenta el conjunto del proceso, sin embargo, considero que fueron muchos más los espacios a los accedí y las relaciones que puedo describir a partir del tipo de trabajo de campo

desarrollado, que aquellos que decidí respetar como vedados. Y, finalmente, que tanto por razones éticas como por decisión de los activistas, no existía otra forma de realizar una etnografía del activismo sindical de FOETRA (y probablemente de ninguna otra organización de este tipo) que compartiendo el *compromiso*.

Organización de la tesis

Esta tesis se organiza en dos partes. La Primera Parte tiene como eje el trabajo político militante desarrollado por los activistas y el modo en que se procesan cotidianamente tensiones y conflictos que atraviesan el sindicalismo. En el primer capítulo, discuto las visiones que separan las acciones de las dirigencias respecto de las *luchas* de las *bases*, introduciendo a la *lucha* y la *participación* como valores presentes en la construcción discursiva de FOETRA como organización, desarrollando su producción en los dispositivos de formación sindical, así como su vinculación con la contraposición entre la construcción *desde arriba/desde abajo* como modos diferenciados y simultáneos de construcción sindical. Muestro además la complejidad de las tramas de relación cotidiana y las múltiples negociaciones que suponen las políticas del sindicato, vinculando la producción de jerarquías con el valor del *reconocimiento*. En el capítulo 2, recorro los distintos sectores en los que se llevan adelante los procesos de trabajo telefónicos, mostrando cómo cada uno de ellos contiene para los activistas una historia y a la vez un conjunto de desafíos para su trabajo militante. Desarrollo los modos en que el trabajo se convierte en eje de ese trabajo militante, destacando a la tercerización y el cambio tecnológico como procesos que son definidos como desafíos que atraviesan al conjunto del gremio y su accionar. Finalmente, en el capítulo 3, abordo las relaciones entre FOETRA y el estado a partir de la vinculación con el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner y la definición de las distintas agrupaciones de FOETRA como *oficialistas*. Discuto las interpretaciones de la literatura de las ciencias sociales en términos de

autonomía/heteronomía, o resistencia/integración, para mostrar las discusiones entre los activistas sobre la *independencia/alineamiento*, y los sentidos de este último en términos de alianza. Muestro finalmente el proceso a través del cual se definió esta relación, que sitúa a activistas sindicales y funcionarios estatales como *compañeros* de un mismo *proyecto nacional*.

La Segunda Parte de la tesis tiene como eje las relaciones inter e intra generacionales entre los activistas como lente para el abordaje de la construcción cotidiana del sindicato y el trabajo militante. El capítulo 4 despliega las relaciones de parentesco como redes de relaciones fundamentales para el activismo sindical que anudan distintas generaciones. Toma como punto de partida a la familia como sustento de iniciativas sindicales para luego focalizar en los jóvenes activistas, rastreando los modos en que el parentesco permea sus prácticas cotidianas, estableciendo formas de legitimidad, expectativas y obligaciones sobre los jóvenes activistas. El capítulo 5, a su vez, describe el proceso de conformación de un espacio de Juventud dentro de una agrupación sindical, analizando la conformación de distintas generaciones entre los que son definidos como jóvenes, los sentidos que movilizaron la creación del espacio en vinculación con las imágenes sobre la juventud y las disputas que allí se condensan. Sitúa además este proceso en un proceso más amplio de creación y relevancia de los espacios de militancia juvenil, al tiempo que analiza las tensiones producidas al interior de la organización gremial en la vinculación con activistas mayores. El capítulo 6 se desplaza hacia dos contextos históricos distintos del movimiento obrero y de FOETRA (comienzos de la década de 1970 y fines de la de 1990), para mostrar cómo en esos contextos, la juventud fue constituida en el lenguaje utilizado para el procesamiento de disputas por la dirección de los procesos sociales y políticos, y en consecuencia del cambio social. Finalmente, el capítulo 7 aborda las relaciones intergeneracionales a partir de la relación entre los jóvenes y los activistas *veteranos*. Discute el énfasis en el accionar juvenil como

renovador mostrando las relaciones y dinámicas de transmisión de experiencias y memorias de lucha que contribuyen a definir el accionar sindical actual. Finalmente, en las Conclusiones propongo articular el conjunto de los ejes desarrollados en una visión de la construcción de la organización sindical como proceso en formación.

PARTE 1

EL TRABAJO MILITANTE

CAPÍTULO 1

DESDE ARRIBA Y DESDE ABAJO. DINÁMICAS Y VALORES DEL ACTIVISMO

En octubre de 2013 tuvo lugar el acto de asunción de las nuevas autoridades de FOETRA, producto de las elecciones efectuadas tres meses antes. Fue realizado en el auditorio de la sede central del sindicato, un salón grande y moderno, donde pueden sentarse más de trescientas personas.

Nos acomodamos en el auditorio, que estaba colmado. El acto comenzó por la presentación de los invitados, a cargo de una locutora. Después de ella, se proyectó un video sobre FOETRA, que algunos militantes del Frente estuvieron armando a las corridas hasta el día anterior. El video estaba centrado en “la historia de FOETRA”, presentando imágenes de movilizaciones, banderas. Varias de las imágenes remitían a la época de la privatización de ENTel, a los *compañeros* desaparecidos de FOETRA durante la última dictadura militar, a la asunción de la Lista Azul y Blanca en 1997; entre ellas una de Iadarola [el Secretario General] y Marín [el Secretario Adjunto] de esa época, que encontraron el día anterior y fue comentada entre los activistas toda la tarde, por lo jóvenes que estaban ambos en la foto. A partir de la asunción de la Azul y Blanca, el video resaltaba las luchas: los pasantes, los *terceros*, las *móviles*, incluidas fotos del festejo de los *compañeros* de Personal en las últimas elecciones. El video terminaba con una parte sobre Argentina Conectada, la Presidenta poniendo en marcha la Televisión Digital, Iadarola en un discurso sobre AR-SAT, imágenes de stands vinculados con esos proyectos...

Terminado el video, la locutora fue presentando a cada uno de los miembros de la nueva Comisión Administrativa, que fueron progresivamente subiendo al

escenario; los últimos en subir fueron Iadarola y Marín, recibidos por un aplauso masivo y cantos de “Foeee-traaaa, Foeee-traaaa”. Una vez que todos estuvieron sentados, Marín comenzó su discurso, afirmando estar nervioso, que no iban a creerle al ser la quinta vez que asumían, pero que “es la primera vez que asumimos en un acto tan claramente político, con invitados como los que tenemos hoy”. “Hasta preparé una guía para lo que iba a decir, pero igual no la voy a usar”. Hizo referencia entonces a los detenidos-desaparecidos y la resistencia del gremio durante la dictadura, después a la lucha de los pasantes que “hoy están en esta Comisión Administrativa”. Sostuvo que como sindicato “dijimos ‘NO’ al *tercerismo*” y que estaban llevando adelante una *lucha histórica* por incorporar a los *compañeros* de las *móviles*. Su discurso hizo mucho hincapié en la *lucha*, sosteniendo que algunas de esas *luchas* eran imposibles, parecían perdidas, pero igual había que darlas. Al final se refirió al modelo de *inclusión*, de *integración*, de *equidad*, “que es el *proyecto nacional* y el lugar de este sindicato en ese proyecto”. Cuando terminó, fue muy aplaudido.

En su turno, Iadarola comenzó siendo menos claro, pero recuperando de a poco su tono de gran orador. Sostuvo que no iba a hablar de la historia del sindicato porque ya había estado claro en el video y también habló de eso Claudio (Marín). Pero que sin embargo se le venían a la cabeza algunas anécdotas. Por ejemplo, que en 1997 cuando asumieron la conducción por primera vez, tuvieron que hacerlo en un camión en la calle, porque no les querían *entregar* el sindicato. Mencionó especialmente que no estaba presente su “gran amigo” Julio De Vido, Ministro de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios, pero que envió a tres funcionarios en su representación, y los nombró uno por uno. Que también estaban presentes “compañeros de tan largo camino” como Omar Viviani, Secretario General del Sindicato de Peones de Taxis. Remarcó que esta asunción era muy particular, porque serían conducción hasta 2017, y en 2015 habría elecciones nacionales. Su discurso en este punto tomó un cariz confrontativo: “Y

que así como ahora estamos bancando el proyecto nacional, que a aquél que venga en 2015 no se le ocurra dar marcha atrás con Argentina Conectada ni con la puesta en marcha de ARSAT porque ahí no vamos a dudar en salir a defender nuestras conquistas, vamos a tomar lo que tengamos que tomar, vamos a parar lo que tengamos que parar”. Lo último que señaló es que quería saludar especialmente a Héctor Esquivel, que fue Secretario General del sindicato en 1989 (en la conducción que lideró la resistencia a la privatización), y que se sumaba a la Comisión Administrativa, como Secretario de Jubilados, lo que mostraba que “nosotros a los viejitos no los guardamos en el ropero, nosotros les damos un lugar”. Entre aplausos, a Esquivel le costó mucho pararse a saludar, está muy viejito.

Los discursos pronunciados en ocasión de la asunción de la Comisión Administrativa de FOETRA para 2013-2017 resultan significativos pero no excepcionales en el marco de este gremio. En efecto, FOETRA, y en particular la Lista Azul y Blanca que lo conduce desde 1997, se presentan usualmente como un sindicato con una historia de *luchas*, encarnada de manera paradigmática por los relatos de la resistencia de FOETRA Buenos Aires contra la privatización de ENTel y por la recuperación de las figuras de las decenas de detenidos/desaparecidos del sindicato telefónico durante la última dictadura militar. En el marco de los discursos de asunción, incluso el vínculo con el gobierno nacional, la alianza en la ejecución de proyectos como Argentina Conectada o AR-SAT¹⁷, eran considerados como *conquistas* a defender – si es necesario, mediante la *lucha*. Ésta constituye entonces un valor promovido desde los discursos de los propios dirigentes del sindicato.

¹⁷ En el capítulo 3 desarrollo estas políticas estatales en el campo de las telecomunicaciones.

Las investigaciones que desde las ciencias sociales argentinas han analizado las dinámicas de funcionamiento de distintos sindicatos han tendido a situar *dirigencias* (o *cúpulas*) y *luchas* como dos polos de una dicotomía a veces implícita. En uno de los polos, se ha abordado a los sindicatos como estructuras de poder altamente centralizadas, donde un conjunto relativamente reducido de dirigentes ostenta la representación de los trabajadores y concentra la toma de decisiones sobre el conjunto; estudios de caso recientes en nuestro país han aportado a describir la dinámica cotidiana a través de la cual se produce este funcionamiento centralizado y *desmovilizador* (Abal Medina, 2010, 2011a; Basualdo et al, 2014). El abordaje de la acción sindical a través del concepto de (neo)corporativismo – aplicado más allá de Argentina a los distintos países de América Latina – cimentó esa caracterización de las organizaciones sindicales como monopólicas y con tendencia a la centralización, y donde las políticas con respecto al salario y otros aspectos se formulan “*en concertaciones tripartitas a nivel de cúpulas entre el estado y los actores sociales, sobrepasando ampliamente las instituciones legislativas y la representación territorial*” (Etchemendy y Collier, 2008: 46). Aún más allá, según estos autores, la literatura internacional contrapone el *corporativismo societal* del norte de Europa, desarrollado a partir de los sindicatos y sus partidos aliados y “*más compatible con la autonomía del movimiento sindical y la democracia*” y el *corporativismo estatal* del sur europeo y América Latina, resultado de la iniciativa del estado y resultante en sustanciales niveles de regulación y control de los sindicatos (Etchemendy y Collier, 2008: 46).

En el otro polo, investigadores han focalizado en organizaciones y comisiones internas *de base* o en el surgimiento de nuevos sindicatos (el caso de los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires constituye un ejemplo), en su mayor parte identificándolos con “*métodos democráticos*” de decisión – en el marco de la contraposición con aquél sindicalismo considerado “*tradicional*” en que las decisiones se encontrarían centralizadas en las direcciones sindicales (por

ejemplo, Scolnik, 2008; Drolas, 2009; Varela y Lotito, 2009; Collado, 2010; Azteni y Gighliani, 2013). Coexisten dos lecturas que comparten dicho énfasis. Por un lado, el desarrollo de las comisiones internas y la representación sindical en los espacios de trabajo ha sido considerado como una característica del movimiento obrero argentino (Montes Cató et al, 2010; Basualdo, 2012). Por otro lado, estudios de caso recientes han focalizado en iniciativas de trabajadores en espacios de trabajo en ausencia de una representación efectiva por parte de los sindicatos involucrados, entendiéndolas como *resistencias* o *alternativas* (Abal Medina y Diana Menéndez, 2011; Del Bono, 2011; Wyckzykier y Barattini, 2012).

Así, estas investigaciones han tendido a contraponer un sindicalismo considerado “tradicional” frente a organizaciones consideradas “de base”, nuevas o distintas, clasificando a los sindicatos en alguna de estas categorías, y construyendo una serie de dicotomías en esa caracterización: *cúpulas vs bases, representativos o combativos vs burocráticos, autónomos vs heterónomos, clásicos vs renovadores*. Uno de los modos en que se ha presentado esta dicotomía es el par *resistencia/integración*, ésta última entendida como progresivo dominio de la lógica del “pragmatismo institucional” en los sindicatos peronistas. En su análisis de la relación entre sindicalismo y peronismo entre 1946 y 1976, James (2005) sostuvo que el paradigma de la *integración* simplificaba las relaciones que existieron entre los líderes sindicales peronistas y sus bases, creando “dos abstracciones metafísicas”: “*una clase trabajadora que siempre lucha y aspira a la acción colectiva independiente con prescindencia del contexto y la experiencia, y una burocracia que siempre traiciona y reprime esas luchas y aspiraciones*” (James, 2005: 342). En el análisis de este autor, esa construcción de las cúpulas sindicales proporcionó una suerte de *deus ex machina* a los intelectuales de izquierda decepcionados que procuraban explicar por qué la clase obrera no había actuado de acuerdo con el destino histórico que le estaba asignado (ídem); más allá del ámbito intelectual, se trató de una preocupación compartida desde

el activismo sindical de distintas tradiciones de izquierda. El conjunto de las clasificaciones mencionadas retoman, en efecto, categorías movilizadas en las disputas sindicales, para las cuales algunos de los temas señalados constituyen banderas políticas de larga data – por ejemplo, la cuestión de la autonomía sindical respecto del estado (Del Campo, 1985).

En este capítulo, propongo un abordaje etnográfico del activismo sindical que interroga y discute la productividad de esas clasificaciones, que se construyen como discursos morales, normativos, en tanto separan lo correcto de lo incorrecto, lo bueno de lo malo, lo deseable de lo indeseable. Ellas constituyen construcciones morales vinculadas a tradiciones políticas en la actividad sindical, que permean el accionar de activistas y dirigentes. En lugar de tomarlas como dadas, me desplazo aquí hacia las categorías de la práctica de los activistas de FOETRA y las interacciones que conforman el día a día de la vida gremial. Como en la asunción de las autoridades electas en 2013, categorías como la *lucha* son centrales en la construcción discursiva del sindicato telefónico y, no sin tensiones, se constituyen en valores que permean la práctica cotidiana de los activistas. Para esto, analizo en primer lugar el trabajo pedagógico de formación de activistas sindicales emprendido por FOETRA, desplegando la construcción de la *participación* y la *lucha* como valores de la práctica sindical.

Participación y lucha: la construcción moral del activismo telefónico

Desde noviembre de 2012, funcionó en FOETRA un curso de formación sindical denominado Programa de Fortalecimiento y Sistematización de la Práctica Sindical, conocido por todos por su sigla “FORSA”. Organizado a partir de un convenio con el Programa de Apoyo a la Formación Sindical del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el curso tuvo una primera

edición de cinco cohortes entre octubre de 2012 y noviembre de 2013; el “Forsa II” se desarrolló a partir de marzo de 2014, recorriendo las distintas delegaciones territoriales del sindicato en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

El FORSA fue un programa de formación diseñado de acuerdo a lineamientos políticos, teóricos y experiencias previas¹⁸, en cuya planificación inicial participaron un conjunto de activistas y colaboradores docentes externos, así como técnicos *del Ministerio* (del Área de Apoyo a la Formación Sindical del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación). Desde la privatización de la empresa estatal, en 1991, FOETRA no había desarrollado un programa de formación sindical de esta magnitud; sólo talleres dispersos sobre temáticas específicas destinados a los núcleos activistas. Así, el FORSA abarcó más de 400 trabajadores entre noviembre de 2012 y noviembre de 2014, comenzando por delegados y activistas de las distintas agrupaciones que conforman la Lista Azul y Blanca para extenderse progresivamente a las *segundas líneas*: simpatizantes, ex delegados, jóvenes que ingresaron recientemente a través de la Bolsa de Trabajo del sindicato, y trabajadores vinculados al sindicato a partir de algún *conflicto* en particular.

Cada jueves, durante un mes y medio, los trabajadores inscriptos en cada edición del FORSA repetían los mismos pasos. Entre las ocho y media y las nueve de la mañana llegaban a la sede de FOETRA, en el barrio de Once de esta Capital – algunos viajando desde localidades tan alejadas como Florencio Varela, Llavallol o Ituzaingó. En el tercer piso, el quincho del sindicato estaría transformado otra vez en un espacio de trabajo: cuatro grandes mesas para el trabajo grupal, una mesa al frente para colocar el proyector, otra para las acreditaciones; el equipo de sonido esperando al docente, y el desayuno ya listo. En la mesa de adelante,

¹⁸ Algunos de esos lineamientos fueron recogidos en escritos producidos desde la Secretaría de Cultura y Capacitación, ver Rey Fortes y Anigstein (2013) y FOETRA (2014).

dos o tres *compañeros* del *equipo FORSA*¹⁹ tomarían asistencia y chequearían los datos fundamentales para tener fluidas vías de comunicación y *pasar los permisos gremiales*²⁰. Otros miembros del equipo estaban antes, desde temprano, a veces desde las siete de la mañana, armando las mesas, conectando los aparatos, asegurando la infraestructura del curso. Esta rutina se repetiría después, con escasas variaciones, en los distintos locales de las delegaciones del sindicato: Morón, Lanús, San Martín y Martínez.

Alrededor de las nueve de la mañana, Paula, la Secretaria de Cultura, realizaba una breve apertura, presentando el *módulo* del día – sus contenidos, sus docentes, sus objetivos –; el primer día de cada curso este *momento* se habría ya prolongado más tiempo, ya que habría incluido las *presentaciones* de cada uno de los *cursantes* del FORSA y de los miembros del *equipo*. Enseguida comenzaban las exposiciones de uno o dos docentes, dependiendo del *módulo* del día: dirigentes de FOETRA, docentes de los talleres e institutos del sindicato, funcionarios del Ministerio de Trabajo o de la Comisión Nacional de Comunicaciones (CNC)²¹ o profesores universitarios (sociólogas, abogados, historiadores). Durante dos o tres horas, los docentes abordaban distintas

¹⁹ El *equipo FORSA* de cada curso estaba constituido por alrededor de diez responsables de la organización del curso: en su mayoría, trabajadores que, habiendo asistido al curso, quedaban vinculados a partir de un interés explícito en colaborar. Este equipo incluía algunas trabajadoras *externas* en calidad de docentes: sociólogas y a mí como antropóloga.

²⁰ El Permiso Gremial es el pago, por parte del sindicato, del día de trabajo y cargas sociales proporcionales a las empresas, cuando un trabajador/a se ausenta de sus tareas por actividades sindicales.

²¹ La Comisión Nacional de Comunicaciones (CNC) fue creada en 1996 por el Decreto 660 del Poder Ejecutivo Nacional, reuniendo en su funcionamiento a la anterior Comisión Nacional de Telecomunicaciones, creada en 1990 en el marco de la privatización del servicio telefónico, y a la Comisión Nacional de Correos y Telégrafos, creada en 1992 en un contexto similar del servicio. Funcionaba como dependencia de la Secretaría de Comunicaciones del Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios y tenía como principales funciones, precisamente, la administración, gestión y monitoreo de los servicios y sistemas de telecomunicaciones, así como la supervisión del cumplimiento de la normativa vigente. A partir de la sanción de la Ley Argentina Digital, sus funciones y estructura fueron absorbidas dentro de la nueva Autoridad Federal de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones (AFTIC).

temáticas de interés para los trabajadores²²; con frecuencia, las intervenciones de estos últimos – expresamente promovidas por el *equipo* – obligaban a los docentes a redefinir los ejes centrales de las exposiciones y tocar temas “incómodos”: el impuesto a las ganancias, las negociaciones paritarias, la eficacia de la CNC, por ejemplo. Luego, una presentación audiovisual incorporaba fragmentos de películas de ficción o documentales vinculadas a la temática del día y, una vez terminada, se repartían las consignas para el trabajo grupal, que daba lugar a más de una hora de acalorada discusión, búsqueda de *conclusiones* y *propuestas* y construcción de los afiches a exponer – todo esto mientras se almorzaba. Durante todo el transcurso de las actividades, una *compañera* del *equipo FORSA* tomaba en una computadora apuntes de las discusiones, con el objetivo de *sistematizar* el conocimiento producido en el encuentro. El día del curso terminaba usualmente pasado el horario establecido de las 15 hs., cuando representantes de todos los grupos hubieran pasado al frente y, micrófono en mano, expuesto las *conclusiones* del *grupo* ante el conjunto de los *compañeros* en la *reunión plenaria* final. Terminado este momento, el curso se dispersaba rápidamente, a veces con un breve *cierre* realizado por Paula, el coordinador de la zona, o algún militante reconocido ligado al curso. De allí salían corriendo las *compañeras* a buscar a sus hijos al jardín, otros aprovechaban para hacer una consulta en alguna secretaría del gremio o con la representante de la Obra Social, otros simplemente emprendían el largo regreso a sus casas.

²² Los módulos en que estuvo organizado el curso fueron: 1) Contexto y situación económica nacional e internacional. Mercado de trabajo y políticas de empleo. 2) Transformaciones en la rama de las telecomunicaciones. Modelo de gestión, impacto de las nuevas tecnologías y proceso de trabajo. 3) Oratoria: elementos básicos, principios teóricos y su modalidad práctica. 4) Legislación Laboral Nacional: Organización y acción sindical. 5) Perspectiva del movimiento obrero desde el presente. Los desafíos de los telefónicos hoy. En la segunda edición, se reformaron los ejes de los módulos, manteniendo los dos últimos e incorporando 1) Salud Laboral, 2) Igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras en la producción y el trabajo, y 3) Estructura, organización y políticas de las empresas de Telecomunicaciones.

Dos *momentos* diferenciados eran destacados repetidamente por los trabajadores asistentes al curso. En primer lugar, la exposición del o los docentes, muy esperada y valorada. Significativamente, una de las razones por las que se valoraba este *momento* tenía que ver con quiénes eran esos docentes. No sólo se subrayaba la presencia de representantes *del Ministerio*, o de la CNC; para muchos de los *cursantes*, se trató de la primera vez que tenían la posibilidad de escuchar a un *dirigente* del gremio cara a cara, bajo la consigna y el espacio de hacer todas las consultas, planteos y cuestionamientos que se deseen. Incluso, para muchos, esta era la primera vez en transitar con cotidianidad la sede central del sindicato – especialmente en el caso de aquéllos que se desempeñan en *oficinas* del Conurbano. En las delegaciones, la propia presencia de los coordinadores en el curso, su disponibilidad para las consultas o demandas, constituía al curso en un espacio de refuerzo o establecimiento de conexiones entre activistas y dirigentes.

El *momento grupal*, en cambio, si bien era valorado como instancia de debate, chocaba muchas veces con la resistencia de los cursantes a exponer y discutir públicamente tópicos que podían ser conflictivos. Al proponer como objetivos la *participación*, la *circulación de la palabra*, la elaboración de *conclusiones* y *propuestas grupales* y la *sistematización del conocimiento colectivo*, el FORSA constituía un dispositivo²³ que retomaba tradiciones vinculadas a la educación popular y dinámicas participativas que se repiten en los cursos de formación y reuniones de muchos movimientos sociales (Comerford, 2002, Dumans Guedes, 2008a, 2008b; Espinosa, 2013). Para los cursantes, la dinámica de este *momento*

²³ Uso *dispositivo* en su formulación foucaultiana, según Agamben (2011), incluye tres elementos: “1) [El dispositivo] se trata de un conjunto heterogéneo que incluye virtualmente cada cosa, sea discursiva o no: discursos, instituciones, edificios, leyes, medidas policíacas, proposiciones filosóficas. El dispositivo, tomado en sí mismo, es la red que se tiende entre estos elementos. 2) El dispositivo siempre tiene una función estratégica concreta, que siempre está inscrita en una relación de poder. 3) Como tal, el dispositivo resulta del cruzamiento de relaciones de poder y de saber.” (Agamben, 2011: 50).

se asemejaba a las asambleas organizadas por los delegados en las *oficinas* – en las exigencias de *circulación de la palabra*, la *socialización de información*, la expresión de disensos y la construcción de consensos. No casualmente, la realización de asambleas en las oficinas era destacada como mecanismo de *organización y participación* y promovida activamente en el FORSA.

Así, desde la propia práctica y diseño metodológico, el FORSA instaba a los activistas a *participar*. La *participación* se constituía en un valor destacado en el marco de la formación, a ser reproducido en la práctica gremial, vinculado a consignas tales como “*no delegar*” (no delegar responsabilidades en dirigentes u otros responsables si es posible buscar soluciones por sí mismos). Junto con la *participación* como valor transmitido en la práctica, en el FORSA se producía también a la *lucha* como definición del activismo y del sindicato en su conjunto:

El día en que empezaba el último curso FORSA del 2013, el quincho del sindicato estaba repleto. La inscripción había superado las 70 personas y casi no quedaban sillas disponibles. Todas las *patas* del sindicato estaban representadas. Una vez que hubieron llegado todos, con visible emoción y nerviosismo, Paula – recién asumida como Secretaria de Cultura y Capacitación – empezó la presentación del curso, definiendo *quiénes* estaban allí presentes, *qué* los unía a pesar de aún no conocerse; y también sentando las bases de una interpretación del FORSA en el marco de la historia del gremio:

“Es una alegría ver tantas caras. Ver a mis compañeros ex pasantes, algunos compañeros de ATENTO, veo compañeros de la agencia, ¿alguno viene de la contrata? [un compañero joven, del grupo 4, levanta la mano] ¿alguien más? ¿alguien de la agencia que haya entrado hace poco? [otro compañero, también joven, levanta la

mano]. *Ver esas caras todo el tiempo me remite a una identidad, y es que estamos acá por una sola razón, y es que somos hijos de la lucha. Entonces ver esas caras, hacer un curso así, me emociona, la verdad. Yo soy hija de la lucha de pasantes, así que está bien empezar un curso sabiendo que estamos acá porque nos organizamos y luchamos, así que bienvenidos. (...) No es menor que desde el gremio y sus trabajadores hayamos tomado la posta de lo que significa la formación. Los compañeros más viejos nos hacen recordar todo el tiempo que hubo un momento de pérdida de lo que era la herramienta de formación sindical, que está (sic) depositada en la empresa. No es que en los '90 no hubo formación, había formación pero se hacía desde la empresa. El contenido, el qué, el para qué, lo fijaba la empresa. Entonces que desde el gremio se haya recuperado esa herramienta de organización y de lucha para nosotros es un momento de festejo. Así que con toda esa mochila puesta arrancamos.”* (Presentación del primer módulo del quinto curso FORSA – Paula, Secretaria de Cultura y Capacitación – 24/10/2013)²⁴

Haciendo hincapié en las *luchas* y situándose ella misma como *hija de la lucha de los pasantes*, Paula unificaba a los allí presentes bajo una historia compartida, una historia compuesta de *luchas*, de las cuales cada uno de los presentes había sido protagonista. En el marco de esa historia, precisamente, el curso tomaba sentido como una *conquista*, la *recuperación* de una *herramienta de organización y de lucha* que fue expropiada a los trabajadores con la privatización de ENTel - alejándose así de las visiones sobre la formación más comunes en los lugares de trabajo, que las igualan a las capacitaciones provistas por las empresas. En esa

²⁴ La reconstrucción literal de las distintas intervenciones del día 24/10/2013 se realizó a partir de la filmación oficial del curso.

ocasión, la ronda de presentaciones continuó, abarcando a todos los presentes. La consigna incluía presentarse con nombre, oficina, especialidad y expectativas sobre el curso y, en sintonía con las palabras de Paula, la mayor parte de los presentes eligió presentarse en términos de esas *luchas*:

“estoy hace seis meses, siete en Culpina, justamente un pase sindicalizado por persecución laboral, más o menos similar a lo que le pasó a, o le está pasando a ella [se refiere a la compañera que habló antes]. De la tanda de pasantes, fui cuatro años del 112. Bueno, desde que entré a Telefónica, lucha tras lucha tras lucha y hay que darla con el sindicato, otra forma no se puede. Así que bueno, contenta de estar participando”,

“soy de la oficina Parral, revisador, delegado de la oficina y bueno, pasé por un período de estar contratado, después que se privatizó la empresa, me efectivizaron, producto de una pelea que venía dando en ese momento el sindicato. Y bueno, estoy acá, ahora en el curso, sumando a la experiencia colectiva.”

“Hola, buen día para todos, mi nombre es Daniel, vengo del edificio Lezica. Estuve en una empresa tercerizada muchos años y después de mucha lucha de parte del sindicato me pude reincorporar a TASA directamente. Y muy agradecido de eso, porque cambia muchos aspectos de la vida de una persona de trabajar en una situación precaria a trabajar efectivo de la empresa es una suma, todo es para arriba, entonces vengo a este curso para empaparme de todo esto, de cuáles son mis derechos que nunca los tuve claros, hasta que entré a la empresa hace dos años. Y bueno, y tratar de devolver un poco a la gente para ayudar a la gente para que no tenga que pasar lo que pasé yo.”

En sus presentaciones, estos trabajadores relataron sus trayectorias en términos de padecimientos (persecución laboral, formas de contratación precarias, en estos casos), que los llevaron a acercarse al sindicato y a *luchar*. Finalmente, la ronda de presentaciones fue concluida por Pipa, un militante *histórico* del Frente Telefónico, *colaborador* de la Secretaría de Cultura y Capacitación, quien nuevamente volvió a remarcar la importancia de la *lucha del gremio*, agregando su propia experiencia personal como *sobreviviente*:

“Bueno, yo soy Carlos Julián Ruiz, me conocen por Pipa. No les voy a contar mi historia porque tengo 49 años de empresa, creo que debo ser uno de los más antiguos. Pero sí una síntesis: tuve cinco cesantías, tres con la ex ENTel, dos con Telefónica. Y estoy acá. Y si estoy acá es por la misma causa que están ustedes, por la lucha del gremio en su conjunto y a través de todos los años. Y yo hago una síntesis con FORSA y creo que FORSA es una necesidad que lo parió la lucha de este gremio. Porque hay veteranos, sobrevivientes de las distintas luchas, hay pasantes, hay tercerizados, contratados, ATENTO, ARNET, ya vienen los de Personal cabalgando, los de las móviles, es decir que nace desde ahí la aparición del FORSA. También aparece FORSA por la voluntad de este gremio porque como decía Paula en otros momentos no teníamos capacitación, teníamos que estar corriendo atrás de los 300 despidos en Telecom, los 450 de Telefónica, etc., etc., la pelea por el convenio.”
(Presentación del primer módulo del quinto curso FORSA – Pipa, colaborador de la Secretaría de Cultura y Capacitación – 24/10/2013).

De este modo, Pipa daba un cierre a esa definición del curso como parte y producto de las *luchas* del gremio, en base a su propia legitimidad basada no sólo

en su antigüedad sino en las *luchas* vividas – y el compromiso con ellas, demostrado en las cesantías sufridas – y las sucesivas reincorporaciones también *conquistadas* por esas *luchas*. La definición del activismo y del sindicato como centrados en la *lucha* se constituían así en un *valor* a ser transmitido en el curso de formación, constituyéndose en el mensaje que enmarcaba el conjunto del FORSA; un *valor moral* producido y reproducido en el activismo cotidiano en FOETRA, especialmente en el trabajo pedagógico desarrollado en la formación de sus militantes.

En este sentido, la antropología ha producido un importante corpus en años recientes sobre la moral como objeto de estudio, incluyendo en particular la intersección entre moralidad y política²⁵. Retomo la definición de los *valores morales* de Balbi (2007) como factor decisivo de toda experiencia social y componente básico del comportamiento en general: *“Hablar de un comportamiento relacionado con valores morales es, entonces, hablar de acciones que revelan sistemáticamente la preferencia por determinados cursos de acción en función de su deseabilidad y obligatoriedad, siendo que esa preferencia es formulada conceptualmente y que la opción en su favor es estimulada a través de una carga emotiva adherida a su formulación conceptual”* (Balbi, 2007: 76). Sin embargo, los abordajes antropológicos de la moral, tal como la entienden autores como Fassin (2009, 2012) se distancian de una antropología de las moralidades como entidades distintivas: las cuestiones morales aparecen incluidas en “la sustancia de lo social” (Fassin, 2012: 4). No se trata sin embargo de una concepción de lo social-moral de raigambre durkheimiana, que equipara ambos términos y entiende a los valores morales como máximas de conducta emanadas de la sociedad y que se imponen a los individuos como una potencia de origen externo. La moral se encuentra también marcada por la deseabilidad:

²⁵ En las últimas décadas, pueden ubicarse un conjunto de textos fundacionales de las discusiones actuales en el campo, entre ellos, Howell (1997), Barker (2007), Zigon (2007, 2008), Heinz (2009), Lambek (2010), Fassin (2009, 2012).

los valores morales se sitúan a la vez como deseables y obligatorios (en la formulación de Firth citada por Balbi, a la vez signados por el “quiero” y el “debería”²⁶).

En este sentido, el análisis que propongo de la *lucha* y la *participación* como valores morales no se centra en la obligación de los activistas de atenerse a determinadas líneas de conducta (y aún menos en la evaluación de si efectivamente se ajustan o no a ellas) sino en los valores como formulaciones centradas en la deseabilidad de determinados cursos de acción, y por lo tanto como impulsos para la acción. En tanto tales, *lucha* y *participación* tienen un lugar central en el trabajo pedagógico desplegado por la organización para formar a sus activistas.

Desde arriba, desde abajo y las micronegociaciones del día a día sindical

Ahora bien, la valoración de la *lucha del gremio en su conjunto*, producida como valor de la organización, tiene como tal un aspecto cognitivo, como representación de los procesos sociales que originan la acción (Balbi, 2007: 83), y coexiste con el reconocimiento, de parte de los activistas, de que existen distintas maneras de comprender esa *lucha*. En este sentido, los activistas sintetizan una tensión en cómo se lleva adelante la *lucha* del sindicato refiriéndose a la posibilidad de construir *desde arriba* o *desde abajo*. Esta metáfora tiene dos aristas. En primer lugar, con esta metáfora espacial se señala la existencia de una estructura organizativa centralizada en el sindicato: “arriba” son los dirigentes, y “abajo” los trabajadores de base, las oficinas. Así, los activistas suelen referirse a sus actividades como consistiendo en *bajar* información, beneficios o líneas de acción a las oficinas: es desde la Comisión Administrativa o en las reuniones de

²⁶ No se trata sin embargo de una contraposición entre “querer” y “deber” en términos de obligatoriedad, sino de máxima de conducta recomendada. De ahí el uso en inglés del verbo “ought to” en lugar de “must” (ver en Balbi, 2007: 76).

cada agrupación que les *bajan* esas líneas de acción a ellos. Esto no es significado en términos de adoctrinamiento (como en la expresión “bajar línea”), sino, más bien, en el establecimiento de directivas generales que los activistas esperan de los dirigentes, y que orientan sus acciones. Además, también pueden ser los dirigentes quienes *bajan*, y de hecho fue una demanda expresada en repetidas ocasiones en los cursos de FORSA, la necesidad de que los secretarios *bajen* a los lugares de trabajo.

En segundo lugar, la contraposición *arriba/abajo* señala algo más que la centralización de las decisiones del gremio. Construir *desde arriba* o *desde abajo* se constituyen en modelos de acción sindical que coexisten en FOETRA, pero que son valorados de distinto modo – aunque ambos se consideran *construcción*. *Desde arriba* refiere a las iniciativas llevadas adelante ante todo a nivel de los dirigentes del sindicato, en sus negociaciones con las empresas, con representantes estatales y en articulaciones más amplias con otros sindicatos de las telecomunicaciones y centrales sindicales. Argentina Conectada, AR-SAT, la Ley de Telecomunicaciones, la Ley del Teleoperador, son algunas de las iniciativas que en los últimos años se gestionaron en este nivel. Ellas son reconocidas como parte de la lucha, como vimos, no sólo por el bienestar de los trabajadores telefónicos sino por un *modelo de telecomunicaciones* que, como sostenía Marín, es significado como “*modelo de inclusión, de integración, de equidad*”, es decir, una *conquista*.

Desde abajo, en cambio, señala la generación de demandas y acciones desde *las oficinas* en áreas como las condiciones de trabajo, la tercerización, los problemas con jefaturas o el reconocimiento de derechos convencionales. Pero no se trata meramente de una descripción. La construcción *desde abajo* se vincula a la *participación*, al “*no delegar*” y en términos más amplios a *la lucha del conjunto del gremio*, como valores sostenidos por los activistas. En este sentido, en tanto

valores son construidos y promovidos en los cursos de formación, cargados de deseabilidad y leídos desde tradiciones políticas sindicales de larga data en nuestro país: para los activistas, especialmente del Frente Telefónico, es en esta clave que se destacan hechos como la participación de FOETRA en la CGT de los Argentinos, en la década de 1960; la *resistencia* a la dictadura a pesar de la intervención militar del sindicato; la *resistencia* a la privatización y la *recuperación* del sindicato en 1997.

Así, en lugar de separar de manera excluyente *dirigencias* y *luchas* en los términos de la literatura de las ciencias sociales, la distinción entre la construcción *desde arriba* y *desde abajo* señala modos de acción no excluyentes; y desde el punto de vista de los activistas, en ambos niveles se producen *conquistas*. Así, lo que estos términos sintetizan son modelos de acción sindical que son negociados cotidianamente en las acciones del activismo. Sin embargo, como la construcción *desde abajo* está vinculada a la *participación*, la *lucha* y la no delegación como valores, desde el punto de vista de los activistas, sería insuficiente e incluso una falencia un sindicato meramente centrado en construir *desde arriba*. Esto fundamenta un posicionamiento político especialmente importante entre los activistas del Frente. Así, cuando editaron un boletín de la agrupación, la entrevista al Secretario Adjunto, máximo dirigente de la agrupación, llevó por título “El poder deviene de los lugares de trabajo”. Allí Marín expresaba:

AF: A la par de los avances logrados por los trabajadores en estos últimos diez años también se ha consolidado una tensión por la reacción a esos avances. Viendo el reordenamiento de los sectores de derecha, ¿de qué manera debe actuar el sector telefónico en la resolución de estas tensiones? ¿cuáles son los puntos centrales que tenemos que abordar como gremio?

CM: Nosotros tenemos que trabajar para que funcione el gremio en los lugares de trabajo. Lo que hizo grande al movimiento obrero en nuestra historia es la existencia de las comisiones internas ligadas a la gente. Es necesario promover la relación entre los delegados y las bases. Y esto en conjunto con el sindicato, se hace imprescindible una relación dialéctica, de retroalimentación de esta estructura. La cantidad de afiliados reales que tenemos como gremio es del 75% de afiliación. Pero el movimiento obrero organizado sólo tiene un grado de sindicalización del 12%. (...)

Cuando yo hablo de la organización y el funcionamiento de las comisiones internas hablo de una actitud a la ofensiva. En general las conducciones gremiales no promueven la organización hacia las bases y esto comienza a dividir aguas en el sindicalismo. Estamos quienes pensamos que el poder deviene de los lugares de trabajo y aquellos que creen que están empoderados por la gracia de dios o por la herencia. Siempre el aparato gremial es la parte más conservadora, la parte más muerta. La parte viva es la gente, los cuadros, la militancia, la discusión, la ideología.

(Boletín Los Telefónicos Vamos al Frente – Diciembre de 2013).

Por otro lado, atender etnográficamente a las prácticas cotidianas de los activistas permite ver que “arriba” y “abajo” no resultan tan claramente delimitables, ni constituyen las únicas líneas de negociación en la construcción día a día de la organización gremial. Desde este punto de vista, las iniciativas sindicales, como por ejemplo la propia planificación de los cursos FORSA, suponían un conjunto de numerosas pequeñas negociaciones, decisiones y planificaciones.

Así, por ejemplo, una tarde de agosto de 2013 llegué a la sede del sindicato para reunirme con Paula – que se preparaba para asumir en octubre como la nueva secretaria de Cultura y Capacitación – para una primera planificación de los cursos de formación del año siguiente. En la Secretaría también se encontraba Mónica – la secretaria en ese entonces – y Violeta, delegada de un edificio de Telecom. A Violeta la había conocido en el FORSA, que cursó poco tiempo antes. Ella es militante de Nueva Propuesta, y Paula me la presentó contando que tuvo que hablar “con medio mundo” para convencerlos de que se sume al *equipo FORSA*. Luego, Paula procedió a contarnos los planes para FORSA 2014. El plan de trabajo que se había firmado con *el Ministerio* tenía dos líneas. Por un lado, charlas magistrales en el auditorio de la sede del sindicato que dieran continuidad a la formación de quienes hicieron el FORSA I. Por el otro, el FORSA II, cuyo objetivo sería “extender y profundizar” la formación. La propuesta era llevar los cursos a *los suburbios*, las *delegaciones* del sindicato, que son cinco: Sur, Norte, Noroeste, Oeste, Capital. Siguiendo un “punteo” preparado en la computadora, dedicamos un rato a discutir los temas de los módulos del curso, pero sobre todo las particularidades de *llevar* los cursos a los suburbios:

Paula: - Llevar el FORSA a los suburbios va a ser distinto a lo que estamos acostumbrados. Nosotros acá estamos “en casa”, somos locales. En las delegaciones somos visitantes. Ahí vamos a tener al coordinador presente en el curso, de brazos cruzados, dispuesto a levantar el dedo y cuestionar todo lo que no le cierre. Y además cada delegación tiene su quilombo propio, y no *tenemos* gente en todas... En el sur no *tenemos* a nadie, ¿a quién *tenemos* en el sur?

Mónica interviene: - Está Celeste... está el hijo de Luis, ¿no está en el sur el hijo de Luis?

Paula: - ¿Gustavo no es del sur?

Mónica: - Nono, vive en el sur pero trabaja en Coghlan

Paula: - Conclusión: hay que conseguir gente del sur. En el Oeste no hay problema porque es mi delegación, ahí debería estar todo bien. En Martínez está Alfredo, hay que ver si Alfredo puede ir charlando con el coordinador, tirarle la idea... Llevar el curso a las delegaciones es una apuesta metodológica muy osada, lo dice *el Ministerio*. El tema es que ya hay que presentar el proyecto al Ministerio y al mismo tiempo ir pensando cómo armar la implementación, porque solo no se va a dar. Implica una logística de puta madre ir a las delegaciones...

Violeta: - Eso es lo que menos me preocupa, se hace. Mirá, yo antes de donde estoy ahora trabajaba en PyMEs, manejaba las cuentas de PyMEs de todo el país, trabajaba de a diez carpetas – ante nuestras caras, se explaya – ¡Claro! A mí la empresa me pagaba hoteles cinco estrellas para que viajara, auditara a Telecom en todo el país. Dejé ese trabajo para ser delegada gremial, eso me trajo mil quilombos, con mis jefes... Para mí la logística no es problema, yo en este esquema encuentro mi lugar ahí, en la organización y logística. Imaginate que yo organizaba los campamentos de jóvenes de los scouts, hacía que mil pibes de 16 años se movieran para un lado o para el otro [...]

Paula: - Genial, entonces. ¡No sabés lo que necesitamos a alguien que nos organice! Pasando a lo siguiente – se fija en el punteo – Otro punto a tener en cuenta de los suburbios es la definición de quiénes harían el curso. La idea no es que venga *la oposición*, pero sí buscar acercar gente más *independiente*, a los compañeros *de base*, que no están a pleno Azul y Blanca.

(Registro de Campo – Secretaría de Cultura y Capacitación – agosto de 2013)

Para la realización del FORSA en las delegaciones, Paula encaró un minucioso proceso de planificación, no sólo logístico, sino estratégico: hablar con los coordinadores de cada delegación, reunir activistas de cada zona para colaborar en el curso y allanar el terreno y, mientras tanto, negociar la aprobación del proyecto en el Ministerio y en la Comisión Administrativa, incluyendo sus contenidos, los recursos destinados, el cronograma de su realización, etc. Incluso una decisión propia de la secretaría, como la incorporación de Violeta al equipo, supuso “hablar con medio mundo”. En esta planificación, se esbozan algunas de las principales líneas de relación al interior del sindicato.

En primer lugar, la estructura de FOETRA se organiza según los convenios colectivos de trabajo que rigen las actividades de los trabajadores de las telecomunicaciones y el estatuto sindical. Según esta reglamentación, FOETRA se compone de dos tipos de estructuras interrelacionadas. Por un lado, una estructura de tipo territorial, con base en las oficinas; por el otro, una organización en torno a temas/problemas de la actividad gremial, compuesta por las secretarías. La primera estructura tiene su base en los delegados, que son elegidos por el voto de los afiliados de cada *edificio*. La cantidad de delegados por cantidad de trabajadores está establecida en el Convenio Colectivo de Trabajo²⁷. Los edificios a su vez se agrupan en *zonas o delegaciones*, cada una de las cuales está a cargo de algunos (uno, dos o tres) *coordinadores* (hasta el día de hoy, todos ellos hombres). El puesto de *coordinador* es un puesto muy complejo, ya que se

²⁷ El Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 567/03 entre Telecom y FOETRA establece el número de delegados en el artículo 95: “a) De diez (10) a veinte (20) trabajadores, un (1) delegado gremial. b) De veintiún (21) a cuarenta (40) trabajadores, dos (2) delegados gremiales. c) De cuarenta y uno (41) a sesenta (60) trabajadores, tres (3) delegados gremiales. d) De sesenta y uno (61) a ochenta (80) trabajadores, cuatro (4) delegados gremiales. e) De ochenta y uno (81) en adelante, un delegado más cada cien (100) trabajadores o fracción mayor de cincuenta (50), que excedan de ochenta y uno (81), a los que deberán agregarse los establecidos en (d). f) Como excepción a los incisos anteriores, en aquel establecimiento o edificio cuya cantidad de trabajadores sea de cinco (5) y hasta nueve (9), podrán elegir un (1) delegado gremial, siempre y cuando el establecimiento o edificio se encuentre a una distancia superior a los 40 Km. de la sede del sindicato.” El mismo texto se encuentra en el CCT Nro. 547/03 entre Telefónica de Argentina y FOETRA, en su artículo 94.

trata de personas que poseen capacidad de movilización propia y manejan recursos del sindicato y por lo tanto ocupan un lugar de poder dentro de la organización. Al mismo tiempo, se trata de un puesto de gran responsabilidad, ya que supone la resolución de los *temas* que los delegados de su zona no puedan *tomar*; pero sobre todo, como desarrollaré en el próximo apartado, porque muchas veces recae sobre ellos la responsabilidad del éxito o fracaso electoral.

Por otro lado, la Comisión Administrativa del sindicato está compuesta por otro conjunto de activistas y dirigentes. Al Secretario General y el Secretario Adjunto del sindicato (que como dupla *son conducción* del sindicato hace 18 años), los acompañan secretarios especializados en las distintas áreas de la actividad gremial. A partir de la reciente reforma del estatuto del sindicato en 2013, FOETRA cuenta con 16 secretarías²⁸, a las que se suman 3 vocales. En las reuniones de Comisión Administrativa se aprueban las distintas iniciativas de las secretarías, así como se toman la gran mayoría de las decisiones respecto de las temáticas del día a día de la vida sindical (negociaciones paritarias, movilizaciones, distintos temas en la relación con las empresas, uso de los recursos del sindicato...). Cada secretaría, a su vez, cuenta con un número variable de *colaboradores*. Ellos son activistas que pasan a desempeñarse de manera permanente en el sindicato, abandonando mientras tanto sus puestos de trabajo (el sindicato pasa a pagar el salario de ese activista, asignación que los secretarios denominan *viáticos*), y algunos empleados administrativos y profesionales (abogados, contadores, expertos en Seguridad e Higiene), significativamente pocos en relación a la cantidad de activistas²⁹.

²⁸ Secretaría Administrativa, Secretaría de Organización, Secretaría de Asuntos Profesionales, Secretaría Gremial, Secretaría de Prensa y Propaganda, Secretaría de Actas, Secretaría de Encuadramiento, Secretaría de Acción Social, Secretaría de Cultura y Capacitación, Secretaría de Relaciones Internacionales, Secretaría de Salud, Seguridad Laboral y Ambiente, Secretaría de Género, Secretaría de Derechos Humanos, Secretaría de Nuevas Tecnologías, Secretaría de Investigación y Estadísticas, Secretaría de Jubilados.

²⁹ A este esquema fundamental se agregan otra serie de cargos. En primer lugar, los Secretarios que conforman la Comisión Administrativa de la FATEL, la Federación Argentina de

En el funcionamiento ideal³⁰, esta estructura de relaciones parecería tener – de acuerdo a la imagen de un sindicato centralizado – un carácter piramidal. Sin embargo, el funcionamiento real es mucho más complejo que una simple cadena de ida y vuelta entre delegados-coordinadores-comisión. Las actividades y responsabilidades de delegados y coordinadores tienen límites difusos, y en muchos temas se vinculan directamente delegados con secretarías (por ejemplo, en temas de Salud Laboral). Pero sobre todo, esta estructura es complicada por la coexistencia de otro tipo de relaciones que no se encuentran previstas en el estatuto sindical. Por un lado, la existencia de distintas *listas*, coaliciones electorales que disputan la conducción del sindicato: aunque la Azul y Blanca es *conducción* desde 1997, existe dentro de FOETRA una importante *oposición*, que hoy se expresa centralmente en la Lista Granate, coalición de activistas vinculados a partidos “de izquierda”³¹. En muchos edificios, entonces, coexisten delegados oficialistas con delegados de *la oposición*, o *independientes*, cuya relación con coordinadores y secretarías es de mucha mayor distancia, e incluso de impugnación.

Al mismo tiempo, el funcionamiento del sindicato resulta aún más complejo por la coexistencia de tres agrupaciones que, en conjunto, comparten la conducción del sindicato. Delegados, coordinadores y secretarios no son simplemente

las Telecomunicaciones que fundaron en 2005 FOETRA junto a otro conjunto de sindicatos telefónicos del país (Rosario, Santa Fe, Tucumán, Chaco, Luján). Segundo, los Delegados Normalizadores designados a partir de 2012 para llevar adelante el proceso de encuadramiento, afiliación y elección de delegados en las empresas de telefonía móvil. Finalmente, existen otras estructuras del sindicato como el IDETEL, el Instituto de Investigación y Desarrollo de las Telecomunicaciones, un instituto de formación universitaria en tecnología de las telecomunicaciones, formado a través de un convenio con la Universidad Tecnológica Nacional.

³⁰ En este contexto, “ideal” supone el funcionamiento aceitado que está previsto en el diseño de la estructura de decisiones, y no implica un juicio de valor de mi parte.

³¹ La Lista Granate se forma por la unión de muchas otras listas más pequeñas, entre ellas la Naranja del Partido Obrero y la Violeta del Partido de los Trabajadores Socialistas. También coexiste una lista menor, la Lista Gris, vinculada a uno de los dirigentes de FOETRA, que en los últimos años ha formado parte y ha “salido” intermitentemente de la Azul y Blanca.

miembros de la Lista Azul y Blanca – frente a las listas *de oposición* – sino miembros de una de esas tres agrupaciones en particular. La Azul y Blanca se conformó como coalición de agrupaciones preexistentes, producto de una Mesa de Enlace conformada con el objetivo de oponerse electoralmente a la Lista Marrón, que condujo el sindicato entre 1993 y 1997, en apoyo a las medidas de profunda reestructuración implementadas por las empresas y sus consecuencias para los trabajadores. Las tres agrupaciones reconocían un origen distintivo. El Bloque estaba conformado por activistas que se habían escindido de la Marrón luego de 1993, en disidencia con sus políticas; en sus inicios estaba ligada al Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA)³² y siempre estuvo vinculada a la Confederación General del Trabajo (CGT). El Frente Telefónico estaba integrado por activistas ligados a la Central de Trabajadores Argentinos (CTA)³³, sumados al Partido Obrero y militantes del Movimiento Socialista de los Trabajadores e independientes. Finalmente, la agrupación Nueva Propuesta Telefónica reunió socialistas, radicales, intransigentes. En sus orígenes se trataba de la agrupación más pequeña.

Con el correr de los años, si bien la estructura de tres agrupaciones se mantuvo, se produjeron un número importante de realineamientos. En primer lugar, luego de un conflicto salarial (que incluyó huelgas y tomas de edificios), el Partido Obrero se retiró de la coalición, disconforme con la decisión de levantar las

³² El MTA fue conformado en 1994 en la CGT por un conjunto de gremios, liderados por los sindicatos del transporte. A partir de su fundación, impulsó una serie de movilizaciones, paros y jornadas de protesta: en conjunto con la CTA, convocó a la Marcha Federal de julio de 1994 y un conjunto de huelgas generales entre 1994 y 1997. En marzo de 2000, el MTA pasó a oficializarse como CGT disidente, organizando numerosas huelgas y movilizaciones durante ese año en oposición al proyecto de Reforma Laboral (aprobado en mayo de 2000).

³³ La CTA fue fundada en 1994 como una central paralela, cuyos principios buscaban explícitamente cuestionar las políticas y formas de organización de la central sindical, y donde los trabajadores del estado (docentes, trabajadores de la salud, algunos de los sectores más afectados por las reformas de signo neoliberal) tenían un rol protagónico. Distintas investigaciones focalizaron sobre la CTA como representante de un sindicalismo “nuevo”, en particular en la extensión de su representación para incluir no sólo a trabajadores formales sino a aquellos *precarizados* y sin empleo (ver Palomino, 2005a; Ferrero, 2005).

medidas y llegar a un acuerdo. En un principio, los miembros de Comisión Administrativa que respondían a esta línea política decidieron permanecer dentro del Frente y renunciar al Partido. Con el tiempo, sin embargo, se alejaron definitivamente de la conducción. Esta división prefiguró de algún modo aquella de la propia Central de Trabajadores Argentinos, que en 2011 se dividió en dos, según su apoyo u oposición al gobierno nacional. Por otro lado, también el Bloque fue escenario de realineamientos y divisiones. En primer lugar, con el cambio de orientación de la CGT liderada por Hugo Moyano y la división entre una CGT *opositora* y otra *oficialista*, el Bloque se alejó de dirigentes otrora muy cercanos para situarse en esta última. Además, un dirigente importante fue denunciado por corrupción y fraude de fondos sindicales y expulsado del gremio, trasladándose con sus militantes al SOEESIT³⁴, el sindicato competidor fundado por FOEESITRA para el área del AMBA que coexiste en algunas oficinas con FOETRA. Finalmente, la agrupación Nueva Propuesta perdió su vinculación de origen partidaria y, en cambio, en torno a algunos dirigentes de peso, creció notoriamente en cantidad de delegados y activistas, especialmente en las oficinas de la empresa Telecom del área norte del AMBA.

Cada una de esas agrupaciones tiene sus propias reuniones organizativas. Así, el Frente realiza reuniones semanales que convocan a todo el activismo de la agrupación, y otras de “Mesa Ejecutiva” que incluyen a coordinadores, delegados normalizadores y secretarios. Esta dinámica hace que determinados delegados tengan mayor comunicación con ciertos coordinadores, y estos con determinadas secretarías; asimismo, que los *colaboradores* de cada secretaría sean por lo general miembros de la misma agrupación. Esta operatoria explica también el

³⁴ En 1999, FOETRA se desafilió de la Federación Nacional de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industrias de las Telecomunicaciones (FOEESITRA), que continuaba vinculada a dirigentes como Rogelio Rodríguez, de la Lista Marrón. Esta Federación impulsó entonces la creación de un sindicato propio, el SOEESIT Buenos Aires. Por su número de afiliados, este sindicato tiene presencia en algunas oficinas más alejadas, en el conurbano bonaerense, y sobre todo disputa la representación de algunos partidos más alejados, como Ituzaingó o Tigre.

carácter disruptivo de la dinámica de debate y participación propuesta en el FORSA, y la resistencia de muchos activistas a tratar temas “complicados”. De hecho, en la mayor parte de los espacios del sindicato que los activistas consideran constitutivos de la *democracia* del gremio (asambleas de afiliados, plenarios de delegados, reuniones de activistas) la expectativa general es que sólo algunos oradores tomen la palabra – en particular *militantes* reconocidos y *dirigentes* de las distintas agrupaciones – para expresar las distintas posiciones existentes. Y simultáneamente, caracterizada por la confrontación con representantes de las agrupaciones *de la oposición*, las asambleas y plenarios normalmente no constituyen un espacio de deliberación sino que expresan las diversas posiciones ya tomadas respecto al asunto en juego. Cultura y Capacitación, que integra dentro de sus equipos de trabajo a activistas de distintas agrupaciones dentro de la Azul y Blanca, e incluso a activistas y delegados *independientes*, constituye una excepción en esta lógica de trabajo, excepción mediada por una expresa intención política de “unir” a la Azul y Blanca; pero también como estrategia para posicionarse frente a la disputa de poder con las otras agrupaciones.

“El gremio abarca un montón de internas, no es Disney”, afirmaba un activista de zona sur durante el curso del FORSA, queriendo mostrar la complejidad a la que se enfrentan día a día, “obviamente todos levantamos la bandera de FOETRA, que es lo importante”. Frente a la connotación negativa del término *internas* (que remite a divisiones), otro compañero, un trabajador ex ENTel, de más de treinta años *de empresa*, le retrucaba: “Lo malo sería que no hubiera interna, el tema es cómo convivir con la interna”, ligando de este modo la *interna* a la diversidad de posicionamientos y por lo tanto a la *democracia* sindical – aunque sin dejar de reconocer la complejidad de *convivir* con ella. Así, la diversidad de posiciones que ocupan los activistas – tanto en la estructura legal del sindicato como en la *interna* – resta capacidad explicativa a un modelo bipolar; el trabajo político cotidiano de

los activistas toma la forma de un proceso de negociaciones en torno a las distintas líneas en que se divide y organiza el sindicato y una acción es difícilmente adjudicable a una iniciativa 100% “desde arriba” o “desde abajo”, o en todo caso coexisten múltiples “arribas” y distintos “abajos”.

La trama de la centralización: análisis de una situación conflictiva

En esa trama de relaciones, existen sin embargo algunas posiciones que concentran recursos y redes. En ese sentido, el activismo sindical supone también la disputa por el acceso, la permanencia y el crecimiento en esa estructura jerárquica de posiciones. Distintos enfoques en antropología política a partir de los años '60, abordaron las disputas por los cargos y posiciones de poder en base a la metáfora de la política como un juego competitivo; el análisis se centró así en el comportamiento estratégico de agentes sociales que interactúan entre sí (como en la teoría transaccional de Barth, 1977) o en la competencia por el poder como un juego regido por una serie de normas (como para Bailey, 1969). La política, desde estas teorías, tiende a verse como la competencia entre agentes y las disputas entre facciones por los cargos públicos, con una lógica intrínseca (ver Gledhill, 2000). Desde esta perspectiva, la política se caracterizaría por el comportamiento racional y estratégico de los agentes en la consecución de sus fines.

Analizando un conflicto referido a un coordinador de zona, busco complejizar esas miradas, mostrando que las jerarquías, las disputas por las posiciones de poder y la búsqueda del *crecimiento* como carrera activista³⁵ son comprendidas

³⁵ El concepto de carrera militante proviene de la sociología francesa del compromiso militante (Agrikoliansky, 2001; Fillieule, 2001), la cual retoma el concepto de carrera de Becker (2009) para aplicarla al desarrollo de un compromiso de militancia como proceso. En la formulación del concepto de carreras militantes se proponen como objetos: “*las cuestiones de la predisposición a la militancia, el paso al acto, las formas diferenciadas y variables en el tiempo que ha tomado el compromiso, la multiplicidad de compromisos a lo largo del ciclo vital*”

en la práctica del activismo desde disputas morales – y por lo tanto políticas – en torno al comportamiento adecuado de un cuadro sindical, que retoman los valores de la *lucha* y de la construcción *desde abajo*.

En julio de 2013 se llevaron adelante las elecciones generales en FOETRA. La Lista Azul y Blanca mantuvo su predominio, aunque por un margen de diferencia significativamente menor con la *oposición*, unificada por primera vez en la Lista Granate. En algunos distritos, esta pérdida de votos de la Azul y Blanca fue más notoria. Ese fue el caso del Suburbio Oeste, que abarca oficinas ubicadas en los partidos de La Matanza (localidades de Ramos Mejía, San Justo, La Tablada, Gregorio de Laferrere, entre otras), Bella Vista (San Miguel, Polvorines, José C. Paz) y Morón (Haedo, Morón, Castelar) del conurbano bonaerense. Una vez terminada la compulsa electoral y asumida la nueva conducción del sindicato en octubre, se definió que era necesario tomar medidas para revertir esa situación. La primera – y más controvertida – fue la remoción de los coordinadores de la zona, y su reemplazo.

Esta decisión responsabilizaba a los coordinadores de la pérdida de votos para la Lista en la zona. De este modo, visibilizaba de manera especialmente clara a los coordinadores de zona como una figura central en la que se concentran algunas de las tensiones del activismo sindical. En efecto, por un lado, los coordinadores funcionan como correa de transmisión de las políticas del sindicato, asegurando la *llegada* a los territorios de las propuestas de la conducción, y también

(abandono[s] y desplazamiento[s] de un colectivo a otro o de un tipo de militancia a otro) y de la retracción o extensión de los compromisos. Por último, trae a colación la articulación de las trayectorias individuales con los contextos en los que se desarrollan." (Fillieule y Bennani-Chraïbi, 2004: 98). Esta perspectiva ha sido retomada desde la sociología local para el estudio de las carreras militantes de distintas generaciones de activistas de un movimiento social territorial (Vázquez, 2010). Desde enfoques etnográficos, en cambio, la antropología ha analizado el compromiso militante a partir de las tramas de relaciones y condiciones sociales, políticas y cotidianas en el marco de las cuales se inscriben los procesos de participación e involucramiento político, descentrando el eje de las trayectorias individuales y situándolo en la producción social del compromiso (Quirós, 2011; Rosa, 2009a; Cura, 2014).

recorriendo oficinas y edificios, apoyando a delegados en conflictos con las empresas. Al mismo tiempo, al ser designados por la Comisión Administrativa, y no por elecciones directas, los coordinadores son representantes de la Lista que conduce el sindicato. Y, a la vez, llegan a esa posición a través de la acumulación de *reconocimiento* en la zona, y se espera de ellos que posean capacidad de movilización en ella, que tengan *su gente* y que, más allá de ésta, aseguren la *presencia* y la continuidad (electoral) de la Lista en la delegación. Las responsabilidades atribuidas a los coordinadores, entonces, permiten visibilizar la complejidad del trabajo político que realizan. Esto es, discutir la separación realizada por Gaztañaga (2008, 2010), para el contexto de la política partidaria, entre el *trabajo político militante* y *trabajo social* cotidiano. Desde la conceptualización de esta autora, el trabajo político militante constituye “*el quehacer proselitista cuyo objetivo último es conseguir el voto a favor de un partido, o fracción partidaria en el caso de una elección interna*” (2008: 136). Limita esta definición a las prácticas desarrolladas durante las campañas electorales, diferenciándolas de la *militancia social*, que es concebida como permanente: “*la asistencia social al compañero’ y la organización de eventos culturales, sociales y deportivos para el barrio o la ciudad*” (2010: 310). Considero que esta definición realiza una división entre prácticas que en la actividad cotidiana de los activistas se realizan de manera conjunta. Así, cada gestión, cada negociación con las empresas, y cada acción en la que el coordinador se involucra, son concebidos como parte de su responsabilidad que es, a la vez y en tensión, *construcción* de organización (según posicionamientos políticos e ideológicos), *defensa de los compañeros* y acumulación electoral.

Como era de esperar, el reemplazo de los coordinadores fue una decisión polémica, y los principales afectados se opusieron activamente a ella. En el caso de uno de ellos, el Polaco, su oposición, férrea, consistió en una suerte de “quite de colaboración” hacia su agrupación, hacer que *su gente* disminuyera sus

actividades militantes. Se comentaba entre los activistas que el Polaco se negaba a “regresar a la oficina”, a trabajar en la empresa. Su actitud generó distintas reacciones, sustentadas en valores disímiles. Muchos lo juzgaron negativamente, alegando que un dirigente sindical siempre *tiene* que estar preparado para volver al trabajo, que es de donde partió. Algunos –mayores– recordaron que durante la década del noventa, tuvieron que regresar a sus oficinas cuando la Lista Marrón ganó el sindicato; y fue desde el *trabajo* en las oficinas que lo *recuperaron*. Movilizaron así el valor de la construcción *desde abajo* para juzgar negativamente la resistencia del Polaco. Otros activistas, en cambio, se mostraron más comprensivos: regresar a la oficina suponía en algún punto una degradación, porque las expectativas de los coordinadores suelen estar orientadas al *crecimiento* dentro de la estructura sindical, “llegar a *comisión*”. Reconocían así en el activismo de los coordinadores otro conjunto de valores, vinculados al *reconocimiento* de la trayectoria de activismo, y a la capacidad demostrada en provecho de la organización. En el caso del Polaco, esa expectativa estuvo sustentada exitosamente en la movilización de *su gente* y la resolución fue darle lugar como colaborador en una secretaría del sindicato.

Un conjunto de sentidos del activismo, distintos (pero no opuestos) a aquellos de la *lucha* y la construcción *desde abajo*, se pusieron en juego en el conflicto del reemplazo del Polaco. En particular, en el conflicto quedó en evidencia que, para al menos algunos de los activistas, el activismo se presenta como un proceso constituido por etapas ascendentes, que se significan desde la categoría de *crecimiento*. El valor otorgado a ese *crecimiento* (sea como conquista o como su opuesto, el temor a la degradación, la sanción del reemplazo) hace que las relaciones involucradas conformen una disputa que no es meramente una competencia por ese posicionamiento, sino también, en términos de Bourdieu (1982), una cuestión de *reconocimiento*. En su análisis de la representación política en las democracias occidentales, Bourdieu desarrolló precisamente al

reconocimiento y a la *creencia* en una persona como formas de crédito y credibilidad que hacen del poder político un poder (o capital) simbólico (Bourdieu, 1982: 17). La propia sucesión en la jerarquía está, desde este punto de vista, cargada de valoraciones de carácter moral (aunque una condena moral pueda no revertir una decisión pragmática en términos de la fortaleza sindical). Así, la controversia en torno a la decisión del Polaco permitió mostrar distintos valores morales que promovían entre los activistas, al mismo tiempo y de manera alternativa, la búsqueda de *crecer* en la estructura jerárquica en el sindicato y la *lucha desde abajo*, en las oficinas.

En este capítulo desarrollé un primer acercamiento al activismo de FOETRA, desplegando un conjunto de valores y sentidos que permean el trabajo político cotidiano desarrollado por los activistas. La imagen resultante se aleja de la contraposición entre *tipos* de sindicalismo *tradicional vs. renovador o de base*, y de las tipologías dicotómicas que los fundan: *cúpulas vs bases, representativos o combativos vs burocráticos o integracionistas*. Al mismo tiempo, recupera a la *lucha* y la *participación*, como valores que permean el accionar de los activistas de FOETRA, y especialmente del Frente Telefónico; estos fundan entonces la centralidad de la construcción *desde abajo*, que sin embargo no excluye ni impugna la organización jerárquica del sindicato ni las conquistas *desde arriba*.

CAPÍTULO 2

ESCUCHAR LO QUE PASA EN LAS OFICINAS. DEMANDAS Y DISPUTAS EN TORNO AL TRABAJO.

Un martes de agosto de 2014, en una reunión de la Juventud al Frente en el quincho del sindicato, se barajaban – como en otras ocasiones – posibles “líneas de acción” para el espacio. Pato comenzó sugiriendo la organización de una peña para invitar a todos los compañeros del Frente, con sus familias, y luego sostuvo:

Pato: - Pensaba en eso, que tenemos que sumar a las familias, sin dejar nuestro fuerte, que es el peso de nuestra agrupación, que es estar con los compañeros en los lugares de trabajo. Lo que decimos siempre es que una cosa es lo que se habla en los lugares de trabajo y otra es la que escuchás acá [en el sindicato]. Que hay un cortocircuito ahí. A ver, sin vueltas, lo que yo veo es que todo esto que está pasando [las *internas* de las agrupaciones] tiene un costo en los lugares de trabajo. Yo hoy estuve en el oeste, y ahí hay seis compañeros que eran *eventuales*³⁶, y que quedaron en la calle. Y los compañeros, los coordinadores mismos, lo naturalizan, porque eran eventuales. Y yo lo que sé es que son compañeros que quedaron en la calle.

³⁶ La modalidad de contrato de trabajo eventual (artículo 68 de la Ley 24.013/91) se utiliza para la contratación temporal de trabajadores con el requisito de desempeñarse en servicios extraordinarios, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa. No puede utilizarse para cubrir puestos de trabajo estables, constituyendo entonces un fraude laboral. Estas modalidades fueron permitidas por primera vez en Telefónica con el aval de FOETRA en la ocasión de un fuerte temporal en la zona oeste del AMBA, que ocasionó graves destrozos en la red. Dentro del sindicato se justificó la modalidad de contratación frente a la otra opción propuesta por la empresa: la subcontratación. Sin embargo, se reconoció como un antecedente de una forma de contratación que podía ser utilizada por las empresas para evitar *tomar* trabajadores de planta, y desde ese momento se sucedieron un conjunto de *conflictos* concernientes a trabajadores eventuales y su *efectivización*.

Matías, un delegado de zona oeste, interrumpe: - Yo lo que puedo decir, ¿no son de José C Paz?

Pato: - Sí, José C Paz, Laferrere

Matías: - Son oficinas particulares. Lo que yo creo es que tratan de aislar esos quilombos en esas oficinas que son complicadas. Mandarlo a esas centrales donde no hay presencia de FOETRA [sino de SOEESIT].

Pato: - Ya sé, pero precisamente, siguen siendo compañeros que se quedan en la calle. Entonces, lo que yo quería proponerles es que para la próxima reunión, vengan con algo escrito de lo que pasa en su oficina y de lo que no se habla. Cortito, como para que podamos discutirlo, y estemos al tanto. Y mi idea, más allá, era armar un boletín de la Juventud, por internet, por mail, que sería, no sé, mensual, no sé cómo, pero para contar un poco de lo que está pasando en las oficinas, llenar ese vacío. Acá funciona radio pasillo, pero no se está escuchando lo que pasa en las oficinas.

“Escuchar lo que pasa en las oficinas” aparece en las palabras de Pato como una preocupación fundamental, en particular para el Frente Telefónico como agrupación. En este sentido, retoma los valores que desarrollé en el capítulo anterior, incluyendo la *construcción desde abajo* y el concepto vinculado, que era expresado por el máximo dirigente de esa agrupación: que *el poder deviene de los lugares de trabajo*. En las palabras de Pato estas ideas se cargan de algunos contenidos más específicos de la práctica gremial, en este caso, los contratos de trabajo *eventuales* y las divisiones entre trabajadores que pertenecen a la planta interna de las empresas y otros, eventuales o, más a menudo, personal de empresas contratistas. *Escuchar lo que pasa en las oficinas* es, desde esta concepción, lo que debería proporcionar las líneas de acción del activismo gremial, de modo que, más allá de *radio pasillo* – referencia a las dinámicas

internas del activismo – lo importante es generar instancias de comunicación que salven el *cortocircuito* entre oficinas y activismo.

Así, en este capítulo me centraré precisamente en esa vinculación, recorriendo los distintos espacios de trabajo y especialidades de los trabajadores telefónicos a partir de las preocupaciones del activismo. Mostrar la diversidad de “los trabajos telefónicos” y los distintos procesos que los atraviesan permite desplegar la complejidad de las acciones y decisiones sindicales, que los activistas viven y sostienen día a día. Atender a las características, transformaciones y principales conflictos de los distintos espacios de trabajo desde el punto de vista de los activistas ilumina el trabajo militante que estos llevan adelante día a día, así como algunas de las más importantes líneas de acción gremial de FOETRA en las últimas décadas. Retomo en este sentido los desarrollos que desde la antropología han abordado al trabajo como actividad humana vivida y experimentada por los trabajadores subjetivamente y al proceso laboral como terreno de la disputa cotidiana entre trabajadores y empresarios (Grimberg, 1997).

Presento entonces un mapa significativo de los sectores y especialidades en que se desempeñan los trabajadores telefónicos bajo convenio en FOETRA³⁷, atendiendo a los sentidos y valores que les otorgan. En efecto, desde el punto de vista sindical, algunas especialidades se distinguen y singularizan por su importancia dentro del gremio: el número total de trabajadores de cada especialidad, su historia de *luchas*, su importancia estratégica; en cambio, otras resultan comparativamente menores, y se hallan menos representadas en el activismo de FOETRA. Así, al igual que en el caso de los trabajadores del azúcar

³⁷ Esto significa que quedan por fuera las tareas desempeñadas por los supervisores (bajo el convenio de FOPSTTA – Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos), jefes y gerentes, que – aunque en muchos casos se encuentran *fuera de convenio* – cuentan con su sindicato de personal jerárquico (UPJET – Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones).

estudiados por Leite Lopes (2011), las diferenciaciones que utilizan los activistas no coinciden con las categorías legales o patronales. En este caso son sustancialmente distintas de los Grupos Operativos definidos en el Convenio Colectivo de Trabajo³⁸. Desplegar esas categorías es una forma de introducirnos en los sentidos que ellos otorgan a los distintos lugares en el proceso de trabajo de las empresas telefónicas, y en la organización gremial.

Cuando un *usuario* (persona o empresa) decide instalar en su hogar una nueva línea telefónica o realizar una conexión de internet ADSL a través de ella, normalmente se comunica con las empresas a través de un número de atención al cliente (0-800 o similar), y es atendido en un *call center* de una empresa tercerizada por Telecom o Telefónica. Una vez que contrató el servicio, su instalación es gestionada por los empleados de alguna de las oficinas de *back office* de estas últimas empresas, quienes envían el pedido de instalación al edificio de *plantel* correspondiente al área geográfica del usuario. Ese pedido recaerá en un técnico *instalador* – a veces *plantel* propio de las empresas pero frecuentemente también tercerizado en empresas ~~en~~ *contratistas* – que concurrirá al domicilio del ahora abonado a realizar la conexión de cableado y módem correspondiente. Desde el domicilio, el instalador se comunicará telefónicamente con el trabajador *rosacero* del Repartidor General, para que realice la nueva conexión con el cableado central. En caso de *averías*, el proceso será el mismo, sólo que el abonado deberá llamar al 114, atendido aún en parte por personal propio de las empresas, y se enviará un técnico *revisor*.

Aunque desde el sentido común el trabajo telefónico suele asociarse a la atención al cliente en *call centers*, la mayor parte de los trabajadores telefónicos se desempeñan hoy en tareas técnicas. De hecho, los sectores operativos o de *plantel* son las áreas que los trabajadores consideran distintivas del gremio,

³⁸ Los Grupos Operativos y categorías salariales se desarrollan en el Anexo I.

porque constituyen el núcleo de las tareas que permiten la conexión de telefonía fija; y en su mayoría ellas se remontan a la empresa estatal de telecomunicaciones. En el día a día, los sectores operativos se dividen en dos grandes áreas: las tareas de plantel exterior, es decir, los técnicos que trabajan en la calle; y aquellos del plantel interior, quienes se desempeñan en tareas técnicas internas o dentro del Repartidor General. Los primeros realizan instalaciones telefónicas en los domicilios (instaladores) o reparan conexiones preexistentes (revisadores, empalmadores); los segundos son los encargados de realizar la conexión de las líneas que vienen de la calle con el cableado mayor que permite la comunicación de las líneas particulares (rosaceros), o bien efectúan tareas técnicas en equipos internos. Algunos sectores técnicos resultan centrales para la conexión y mantenimiento de las comunicaciones, pero comprenden menos trabajadores en menos espacios de trabajo: técnicos en presurización, instaladores y técnicos especializados en fibra óptica, técnicos de transmisión y redes, técnicos controladores de tráfico, por ejemplo. Un último sector, ya casi a punto de desaparecer, es el de los técnicos responsables de la reparación y mantenimiento de la red de telefonía pública.

La otra gran área que existía en ENTel comprendía los sectores de *tráfico*, los sectores de atención telefónica al cliente. En esta categoría se agrupaba a grupos operativos que hoy en día, en ambas empresas de telefonía fija, son cada vez más pequeños: el 110 (información de guía telefónica), el 114 (atención al cliente), el 000-19 (tráfico internacional y nacional). Del 112, que hace quince años ocupaba edificios enteros, hoy resta sólo un edificio de atención en Martínez (el resto de su atención fue tercerizada o trasladada al interior del país). Por último, el *call center* más grande en la actualidad convencionado dentro de FOETRA es el que corresponde a ARNET, el servicio de internet de Telecom. Otros sectores persisten, amenazados constantemente de cierre, como el especializado en la atención de personas hipoacúsicas. A diferencia de las grandes salas de atención

del pasado, sin embargo, los sectores de atención telefónica ocupan sólo algunas oficinas aisladas en edificios que contienen múltiples sectores de *back office* y *administrativos* (tareas de gestión, facturación, reclamos, pequeñas y medianas empresas, Grandes Clientes, expedientes de la CNC, por ejemplo).

El mapa de las tareas de los trabajadores telefónicos se completa con dos sectores más reducidos. Por un lado, las tareas de depósito y almacén, que tienen su base en los edificios del plantel y comprenden el aprovisionamiento de herramientas e insumos a los sectores técnicos. Por el otro, las oficinas comerciales donde se atiende personalmente a los clientes. Éstas fueron radicalmente recortadas en la telefonía fija, pero hoy constituyen sectores importantes de la telefonía móvil. Si bien ésta constituye una rama muy reciente entre los trabajadores afiliados a FOETRA (el convenio se firmó en 2013), comprende sectores similares, en algunos de los cuales las empresas están llevando adelante procesos de fusión con la telefonía fija.

Tipo de telefonía	Área	Sector	Tareas o Especialidades
Telefonía Fija	Técnicos de Plantel	Plantel Exterior	Revisadores
			Instaladores
			Empalmadores
			Instaladores de Fibra Óptica
			Técnicos en Telefonía Pública
		Plantel Interior	Rosaceros (Repartidor General)
			Mesa de Pruebas
		Otros técnicos	Técnicos en presurización
			Técnicos en fibra óptica
	Técnicos en transmisión y redes		
Tráfico	Sectores que provienen de ENTel	110, 112, 114, 000-19, Hipoacúsicos.	
	Nuevos sectores	ARNET	
Administrativos y		Facturación	

	Back Office		Reclamos
			CNC
			PyMES
			Grandes Clientes
			Otros
	Oficinas Comerciales		Atención al cliente y ventas
	Depósito y Almacén		Depósito y Almacén
Telefonía Móvil	Técnicos		Técnicos en telefonía móvil
	Administrativos y Back Office		Gestión de líneas
			Facturación
			Reclamos
			CNC
Of. comerciales		Atención al cliente y ventas	

El mapa completo de las tareas – complejizado teniendo en cuenta especialidades y categorías salariales – es un instrumento importante y cotidiano para los dirigentes, en tanto es la base para disputar y negociar con las empresas las diversas cuestiones que hacen al día a día de la organización tales como la apertura o cierre de sectores, traslados de trabajadores, cambios en las tareas, cuestiones de salud y seguridad laboral. También es fundamental para llevar adelante las negociaciones paritarias, que conciernen y al mismo tiempo diferencian al conjunto de los puestos de trabajo. Los activistas, en cambio, suelen desconocer en profundidad sectores que no son el propio, y parte de sus primeros pasos como delegados en un edificio consiste en *aprender* sobre las problemáticas de otros puestos de trabajo. Al mismo tiempo, sin embargo, son los activistas de cada uno de los sectores los que en gran parte de los casos *denuncian* las problemáticas de sus oficinas, instando a los dirigentes a abordarlos. Así, en cada sector se delinearán desafíos específicos, en donde se

disputa el poder de las empresas en la organización del trabajo. Estas disputas no siempre suponen *conflictos*³⁹ abiertos, sino también discusiones, negociaciones e intervenciones llevadas adelante por activistas y dirigentes en el día a día laboral.

Sector a sector, el trabajo y los desafíos para el sindicato⁴⁰

Los técnicos de la calle: los revisadores

Entre los técnicos de *plantel externo*, los revisadores constituyen el grupo laboral más numeroso. Sus tareas consisten en asegurar la provisión del servicio, reparando las *averías* de las conexiones telefónicas, revisando las líneas desde la central (Repartidor General) hasta el domicilio del abonado. Esto significa que trabajan tanto dentro de los domicilios de los abonados como en la calle, en los *armarios* (cajas que pueden verse en las veredas, donde se produce la división del cable primario que viene de la central, en cables secundarios que van a los terminales en los postes), y subiendo a los postes del tendido telefónico (donde se produce la división del cable secundario en *pares*, donde se conectan las *bajadas*, cables, que van del poste al abonado). Hoy, las tareas de los revisadores combinan aquellas relacionadas con la red telefónica y las referentes a las conexiones de internet ADSL. Así, una *avería* puede significar desde tender cables desde los domicilios hacia los terminales de los postes (*hacer una bajada*) hasta tareas de configuración de redes de internet, módem y routers en los domicilios;

³⁹ Los activistas de FOETRA llaman *conflicto* a la realización de acciones de movilización por parte del sindicato. Así, la frase habitual “va a haber conflicto”, no significa que otras situaciones actuales o contemporáneas no se reconozcan como conflictivas con las empresas, sino que alguna de ellas va a llegar a la instancia de confrontación mediante movilización (escraches, tomas de edificios, huelgas, etc.).

⁴⁰ Desarrollo aquí las especialidades que considero como representativas en cada sector, en tanto muestran algunos de los principales procesos que los activistas identifican como desafíos para la organización. No realizo un desarrollo específico sobre el sector de Depósito y Almacén, así como de múltiples especialidades (dentro de la enorme diversidad de tareas técnicas y administrativas realizadas por los telefónicos). Sin embargo, considero que las principales dinámicas que los afectan son compartidas con otros sectores/especialidades analizados.

pasando por tareas de precisión (como *hacer cruzadas* – conexiones en los *armarios*).

Los revisadores constituyen uno de los núcleos más fuertes del activismo telefónico, de modo que una gran proporción de los activistas que cotidianamente transitan el sindicato tienen esta *especialidad*, que comparten, también, los principales dirigentes. Ella está altamente jerarquizada, por un conjunto de características. En primer lugar, porque se ha configurado históricamente como un oficio, supone conocimientos técnicos y destrezas adquiridos en el propio transcurso del trabajo. En este sentido, se valora el saber específicamente obrero que supone el puesto de revisador, destacando la transmisión intergeneracional de conocimientos. En la época de ENTel esa transmisión se realizaba en una escuela de oficios de la empresa en los talleres de Ciudadela, a través de *maestros revisadores*. En la actualidad, los jóvenes revisadores que constituyen un gran porcentaje de los *nuevos ingresos* a las empresas también aprenden el oficio de los trabajadores que los preceden, aunque de manera informal, una vez en el puesto.

En segundo lugar, los revisadores significan a sus tareas como *riesgosas* por el ascenso a postes y techos, tarea a la vez denunciada y tomada como un símbolo del trabajo telefónico⁴¹. Esa *peligrosidad* ha sido el principal argumento para la exclusión histórica de las mujeres de esta especialidad. A instancias de una iniciativa sindical fundamentada tanto en la “igualdad de oportunidades” como en la reducción de sectores históricamente “femeninos” (*tráfico* y oficinas

⁴¹ En los últimos años, FOETRA comenzó una discusión con las empresas telefónicas en torno al ascenso a postes como causante de “*riesgos laborales*”. En Telecom, a raíz del fallecimiento de un trabajador y posterior fallo judicial, se suspendió el ascenso a postes, realizando el trabajo únicamente mediante hidroelevadores. En cambio, Telefónica mantiene el ascenso a postes por escaleras, estribos o pértigas. Esta diferencia se refleja en un nivel abismalmente mayor de accidentes de trabajo y morbilidad en esta última empresa: para el 1er semestre de 2014, frente a 41 accidentes de trabajo ocurridos en Telecom, se registraron 145 en Telefónica (Datos FOETRA – Secretaría de Salud Laboral, Seguridad y Ambiente).

comerciales), sólo en Telefónica fueron incorporadas, en los últimos años, un número pequeño de revisadoras mujeres.

Pero por sobre todo, la tarea de los revisadores es valorada porque conlleva un alto grado de autonomía. Los trabajadores pasan el día en la calle, poseen vehículos de la empresa, pueden manejar los tiempos a lo largo de la jornada, darla por terminada cuando se ha cumplido la cuota de *averías* necesaria, y reunirse con otros compañeros a almorzar en algún *boliche* cercano. Otras ventajas de esta especialidad son menos abiertamente reconocidas: una de las prácticas posibles – aunque fuertemente sancionada tanto por las empresas, como éticamente por los activistas – es la realización de conexiones ilegales o *perros*.

Los revisadores *toman servicio* cada día entre las ocho y las nueve de la mañana, en una oficina donde se les entrega el listado de las *averías* que deben reparar ese día. Regresan también a esa oficina al terminar su horario. Es en esos momentos que suelen reunirse para compartir el desayuno o el almuerzo. Así, combinan un alto grado de autonomía con una fuerte identificación como especialidad y espacios de sociabilidad comunes, constituyendo un pilar para la organización gremial. Su alta participación en las medidas gremiales se siente ampliamente, ya que el paro consiste en “no salir” a trabajar, lo cual produce de inmediato la multiplicación de *averías* acumuladas y clientes insatisfechos.

Desde el punto de vista del activismo, el trabajo de los revisadores ha estado sometido en las últimas décadas a tres procesos que supusieron y suponen importantes desafíos para la acción sindical. En primer lugar, los cambios tecnológicos han impactado fuertemente en sus tareas. La introducción y difusión

del ADSL⁴² como conexión de datos a través del cableado telefónico a fines de la década de 1990 implicó una cantidad de nuevas tareas vinculadas al manejo de computadoras y módems para la configuración de las redes. Esta nueva tecnología conllevó divisiones entre los trabajadores, según tuvieran o no los conocimientos necesarios para realizar las nuevas conexiones, mucho más valoradas por las empresas que las simples líneas telefónicas, y de mayor expansión. Las empresas proveyeron escasos recursos de capacitación para revisadores que en su mayor parte tenían poco contacto previo con la informática – especialmente en el caso de los trabajadores de mayor antigüedad. Además, repartieron la capacitación a discreción, reforzando las divisiones entre los trabajadores. La respuesta del sindicato fue *garantizar* la estabilidad laboral, más allá de que incluso hoy algunos trabajadores, de mayor edad, se resistan a realizar tareas de ADSL.

Los otros dos procesos están directamente vinculados a iniciativas empresarias que los activistas identifican como intentos por debilitar la *unidad* y fortaleza gremial de los revisadores como sector. Primero, las empresas han implementado distintas tecnologías con el objetivo de controlar las gestiones de apertura y *cierre* de las averías, a través de sistemas informáticos que permiten un seguimiento detallado e inmediato del estado de las reparaciones. El sindicato ha resistido intentos por llevar este control aún más allá, impidiendo la implementación de llamadas a los abonados para la evaluación de la calidad de la reparación. En segundo lugar, las empresas han intentado en repetidas ocasiones eliminar los espacios de reunión de los revisadores. La tecnología hoy hace posible que los

⁴² ADSL es la sigla para “Línea de Abonado Digital Asimétrica” (en inglés Asymmetrical Digital Subscriber Line), la tecnología a partir de la cual es posible la transmisión de datos a través de los cables de cobre telefónicos. Conocida como “Banda Ancha”, supone una mayor capacidad de transmisión que las conexiones vía módem. Fue introducida en el país en 1999, y se generalizó en los años posteriores, pasando a constituir la mayor parte de la carga de trabajo de los trabajadores *telefónicos* – coincidiendo a la vez con un descenso en la instalación de líneas fijas.

revisadores reciban la información de sus tareas del día directamente en el teléfono celular, sin necesidad de dirigirse a las oficinas (muchos de ellos tienen además *guardia domiciliaria* de los vehículos de la empresa). Sin embargo, eliminar de esta manera el vínculo con una oficina como espacio de trabajo, reunión y socialización entre los trabajadores ha sido activamente resistido por el sindicato y no ha podido ser implementado más allá de casos aislados.

Finalmente desde el punto de vista de los activistas, la principal política empresaria que ha impactado desde la década de 1990 hasta hoy en la especialidad de los revisadores ha sido la tercerización de tareas a empresas contratistas. En efecto, en la empresa estatal los revisadores estaban acompañados por especialidades igualmente numerosas: cuadrillas de construcción, instaladores y empalmadores⁴³. Comenzando antes de la privatización pero intensificándose con ésta, las cuadrillas de construcción pasaron a ser tercerizadas – fueron además removidas del convenio telefónico, y encuadradas como obreros de la construcción. Un proceso similar se produjo con los instaladores, hoy mayormente tercerizados. Las acciones del sindicato, a partir de 1997, se dirigieron a impedir la total desaparición de esa especialidad de la planta de las empresas, así como de los empalmadores. La tercerización, como retomaré más adelante, constituye una de las preocupaciones que los activistas de FOETRA definen como centrales para la acción gremial.

Los técnicos del plantel interno: el Repartidor General

La segunda área técnica central para establecer cualquier conexión telefónica domiciliaria es el Repartidor General. Allí, los rosaceros o técnicos del Repartidor realizan la conexión entre el cableado que viene del generador de tono, la central

⁴³ Los empalmadores reparan las conexiones de cableado que se extienden entre la central y las terminales de los armarios, tanto en las cámaras subterráneas como del cableado aéreo.

de internet y los cables primarios que van a los armarios y de ahí a los abonados. Se trata de oficinas internas, frecuentemente ubicadas en la planta baja o subsuelos de edificios más grandes, y constan de paredes de cables a lo largo y alto de las cuales los trabajadores se mueven por estrechos pasillos y con ayuda de escaleras, para encontrar cada conexión. La principal tarea de los trabajadores del Repartidor consiste en la realización de *cruzadas*: la conexión y desconexión de cables, utilizando distintos tipos de pinzas e instrumentos para ello.

Por requerir de destrezas técnicas y físicas menores a los puestos de calle, los puestos del Repartidor son frecuentemente designados en negociaciones sindicato/ empresas para reubicar trabajadores que por distintas razones han sido expulsados de otros sectores: los trabajadores técnicos que por edad, enfermedades o accidentes ya no pueden ascender a los postes, pero también trabajadores y crecientemente trabajadoras de sectores que fueron cerrados. Esto ha contribuido a que el Repartidor General sea descrito frecuentemente como un “depósito” de trabajadores residuales. Sin embargo, al mismo tiempo, el Repartidor se ha constituido en un sector estable y visible dentro de la organización gremial, ya que sus tareas resultan indispensables para llevar a cabo las conexiones, y constituyen – desde el punto de vista de la organización – un reservorio de puestos de trabajo netamente *telefónicos* que no han podido ser reducidos por las empresas. Por un lado, FOETRA ha resistido con un éxito casi total el ingreso de las empresas contratistas en estos sectores. Por otro, los cambios tecnológicos han afectado poco el trabajo en el Repartidor en los últimos veinte años, brindando estabilidad a esos puestos. La última transformación de peso fue la eliminación de las centrales “paso a paso”⁴⁴ que se produjo en la época

⁴⁴ La tecnología “paso a paso” era la manera en que se realizaba el discado telefónico hasta la privatización de ENTel. Se trata de una tecnología mecánica, a partir de la cual cada “pulso” discado por el usuario en su teléfono se traducía en un movimiento mecánico en la central (Repartidor). La digitalización de la red a comienzos de los años '90 supuso una transformación de ese proceso que posibilitó una expansión geométrica de la cantidad de conexiones, al tiempo que redujo los requerimientos de trabajadores en esos sectores, conllevando su reducción.

de la privatización de ENTel. Recién hoy, con la extensión del tendido de fibra óptica, se plantea entre los activistas la duda sobre la continuidad de sus tareas, ante la posibilidad de instalación de *armarios* en la calle a los que llega directamente el cableado del generador de tono e internet. Desde el sindicato, se ha intentado repetidamente frenar los rumores fatalistas sobre “el fin de los Repartidores” y asegurar la preservación de los puestos de trabajo.

Sin embargo, a diferencia de los revisadores, las tareas de los rosaceros son consideradas de menor valor tanto por el resto de los trabajadores (y especialmente por los técnicos de plantel externo) como por la empresa, que descuida sus instalaciones. El trabajo en el Repartidor tiene características opuestas a aquél de los revisadores, ya que comprende tareas técnicas de baja calificación, altamente repetitivas. De hecho, las mayores complicaciones que deben afrontar los rosaceros al realizar las conexiones provienen del deterioro de las instalaciones de las empresas. Además, a diferencia de la movilidad y autonomía que caracterizan a los revisadores, estos técnicos describen su situación como de “encierro”, pues permanecen todo el día en espacios de trabajo estrechos, normalmente ubicados en subsuelos con escasa ventilación y mala iluminación – infestados de alimañas que se alimentan de los cables, o sujetos a inundaciones de aguas subterráneas o cloacales en momentos de intensas lluvias. Desde el punto de vista del activismo sindical, los Repartidores, con sus condiciones de salubridad altamente deterioradas, traslucen el proceso de desinversión de las empresas de telecomunicaciones, particularmente evidente en áreas como ésta que, aunque estratégicas, no son visibles para el conjunto de la población (y por lo tanto no afectan la imagen pública empresarial).

Otros sectores técnicos: profesionales de las telecomunicaciones

Las empresas de telecomunicaciones incluyen una gran cantidad de otros sectores técnicos. Algunos se especializan en las tareas de diseño y planificación de redes de fibra óptica. Otros, en el mantenimiento de distintos tipos de infraestructura telefónica: armarios, radiobases, antenas, equipos. Los técnicos de transmisión, por su parte, se ocupan de controlar el tráfico en las redes de telefonía y los equipos de transmisión. Cada uno de estos puestos es ocupado por unos pocos trabajadores – más usualmente varones –, y algunos de los puestos, como los de transmisión, son desempeñados por sólo dos o tres trabajadores cuyos turnos rotan de manera de cubrir las 24 hs de servicio. En muchos casos, se trata de puestos de alta responsabilidad, en los que los trabajadores están sometidos a altos niveles de estrés y largos turnos de trabajo, con *turnos rotativos* (cubriendo los fines de semana). En muchos casos, el técnico de planta es acompañado en su tarea por trabajadores de empresas contratistas que toman a su cargo fases específicas de los procesos.

Los trabajadores de estos sectores tienen, en su gran mayoría, una trayectoria de formación con especialización técnica: colegios técnicos, ingenieros o estudiantes. Algunos pocos, mayores, trabajan en las empresas desde los años '90, e incluso se desempeñaron en ENTel, pero en ese proceso no siempre estuvieron encuadrados dentro del convenio de FOETRA. En efecto, Pierbattisti (2008) estudió las políticas que las empresas desarrollaron durante los años '90 con el objetivo de evitar que los nuevos trabajadores *profesionales* se “contaminaran” de los “vicios” de aquellos *ex ENTel*, buscando mantenerlos lejos del sindicato. Así, en su gran mayoría, los técnicos profesionales actuales ingresaron a las empresas a través de empresas tercerizadas o bajo la figura del trabajador/a “fuera de convenio”.

Además, desde las empresas se buscó establecer una distinción entre los trabajadores *profesionales* y los sectores *operativos* de plantel, concentrando a los primeros en uno o dos edificios de cada empresa, separados de las tareas operativas, con condiciones edilicias y ambientales privilegiadas. Dirigiéndose además a ellos con un intensivo uso del lenguaje del *management*, como “socios” a los que se promete “hacer carrera” dentro de la empresa. Y, en efecto, los trabajadores que se desempeñan en estos puestos durante mucho tiempo permanecieron separados de los técnicos *operativos* y ajenos al sindicato, junto a aquellos trabajadores que realizan tareas administrativas y de gerencia.

Esta división, sin embargo, fue mutando, sujeta a disputas e iniciativas sindicales. En efecto, a partir de 2003, en el marco de un avance sobre distintas categorías de trabajadores excluidos del convenio telefónico (pasantes, contratistas), FOETRA buscó la incorporación o reincorporación de los trabajadores *fuera de convenio*. Esto supuso no sólo campañas de afiliación en edificios sin presencia sindical desde la privatización, sino la incorporación de una serie de nuevas categorías convencionales que habilitaban montos salariales mayores, pero también jornadas laborales de mayor extensión. Esto implicó hacer una excepción a la jornada laboral de siete horas lograda a través de un importante proceso de movilización y negociación entre 2006 y 2007⁴⁵, posibilitando que los trabajadores de algunas categorías convencionales cumplieran nueve horas de trabajo. En distintos momentos escuché a los activistas discutir las consecuencias de esa medida – la *conquista* de los nuevos convencionales afectó y relativizó esa *conquista* previa.

⁴⁵ Uno de los procesos de movilización más exitosos llevados adelante por FOETRA fue en 2006 la movilización por la reducción de la jornada laboral, que concluyó en un regreso escalonado a la jornada de 7 horas histórica en ENTel – que había sido extendida a 8 horas y luego a 8 y media con la privatización. Incluyó además la reducción especial para los call centers, cuya jornada laboral se redujo a 6:30 hs, por la insalubridad de la tarea.

FOETRA desplegó entonces iniciativas que buscaron *recuperar* la injerencia del sindicato en los puestos profesionales, de alto valor agregado, en una batalla contra la división entre trabajadores *operativos* y *profesionales*, así como también contra la subcontratación de tareas especializadas. Por un lado, llevó adelante la significativa reducción de la cantidad de trabajadores *fuera de convenio*, en forma de un proceso silencioso, llevado adelante de manera negociada con las empresas, sin *conflictos* sindicales abiertos. De aproximadamente 7000 *fuera de convenio* que existían entre ambas empresas a principios de la década de 2000, se redujeron a menos de 2000. En este proceso, edificios que nunca habían contado con presencia gremial, empezaron a elegir delegados y constituir comisiones internas. Finalmente, FOETRA organizó un instituto de formación profesional en telecomunicaciones (IDETEL – Instituto de Investigación y Desarrollo de las Telecomunicaciones), con el objetivo de capacitar a trabajadores para la asunción de puestos técnicos especializados. Creado en 2010, el IDETEL fue una iniciativa conjunta de FOETRA, UPJET (el sindicato que nuclea al personal jerárquico de las telecomunicaciones) y la Universidad Tecnológica Nacional, con apoyo de la Comisión Nacional de Comunicaciones (CNC).

Los sectores de tráfico: reducidos y amenazados

Además del área de *plantel*, la otra gran área de ENTel era aquella que comprendía los sectores de atención telefónica al cliente, o *tráfico*, cuya existencia se remonta a las operadoras que realizaban las conexiones en las primeras centrales⁴⁶. Para el momento de la privatización, estos sectores comprendían grandes salas de atención donde operadores y, sobre todo, operadoras, proveían información de guía telefónica (110), atendían consultas,

⁴⁶ El trabajo de Barrancos (2008) despliega las condiciones en que las operadoras realizaban sus tareas, especialmente las regulaciones que establecían la prohibición de casamiento de las trabajadoras, y cómo se llegó a la modificación de dicha legislación.

reclamos y quejas de clientes (114), realizaban ventas de servicios y líneas (112), posibilitaban la comunicación de larga distancia tanto en el territorio nacional (19) como internacional (000). Hoy, en ambas empresas, estos sectores han sido reducidos a pequeñas salas, en gran parte semivacías, en las que se atienden 110, 114 y 000-19. El 112, un servicio que a principios de la década de 2000 ocupaba grandes salas de atención con cientos de operadoras, hoy es atendido solamente en un edificio de Telecom. El único servicio de atención telefónica que se ha incorporado desde entonces al convenio de FOETRA, y que aún se encuentra en expansión, es aquél que provee el servicio de atención al cliente para ARNET, el servicio de internet vía banda ancha de Telecom.

La importancia de estos sectores en la vida gremial telefónica ha sufrido, por lo tanto, importantes variaciones. Históricamente, se trataba de los sectores que incluían las grandes concentraciones de mujeres dentro del gremio. En su conjunto, se trataba de puestos menos valorados que aquellos de plantel: puestos considerados “femeninos”, que no suponen un oficio o conocimiento técnico⁴⁷, y estuvieron históricamente sometidos a ritmos de trabajo intensos y vigilados; constituían un opuesto espejado de las tareas de los técnicos *de calle*. Sin embargo, estos sectores tenían un peso propio dentro de la organización gremial en la época de ENTel. Por un lado, porque comprendían grandes concentraciones de trabajadoras, pero también porque se trataba de sectores estratégicos. En ocasión de medidas gremiales, las operadoras podían no sólo dejar de vender líneas y gestionar reparaciones (como aún logran hacer en cierta medida), sino frenar todas las comunicaciones telefónicas con el exterior – en una época sin conexiones de datos alternativas.

⁴⁷ No tener un oficio técnico no implica que no exista un conocimiento especializado por parte de los operadores. En general, se trata de puestos que, a pesar de tener un componente repetitivo, requieren el manejo simultáneo de distintas plataformas de atención, el vínculo con clientes o abonados, así como la capacidad de resolver problemas.

Esta *fuerza gremial*, como la denominan los activistas, se expresó de manera contundente durante la huelga de agosto-septiembre de 1990 contra la privatización de ENTel, cuando la operadora internacional (000) fue un escenario paradigmático de ese momento de la historia de los telefónicos. La huelga bloqueó efectivamente las comunicaciones con el exterior. El 6 de septiembre de 1990, efectivos militares ocuparon la sala de atención de la central internacional de la calle Talcahuano, con el fin de “garantizar el servicio”. Las operadoras permanecieron en la sala, increpando a los militares. Sin embargo, cuando once días después la huelga fue levantada, las trabajadoras de esa central fueron particularmente afectadas por los despidos.

A partir de ese momento, ambas empresas privatizadas comenzaron intensos procesos de reestructuración de los servicios de atención telefónica, que culminaron en el paisaje actual de salas semivacías, sectores cerrados, servicios que “resisten” a su cierre. Inmediatamente después de la privatización, la introducción de importantes cambios tecnológicos en las tareas estuvo acompañada de masivos ofrecimientos de retiros voluntarios a las operadoras que provenían de ENTel. Salas enteras fueron *vaciadas y cerradas*, para luego ser reabiertas enteramente pobladas de jóvenes estudiantes bajo contratos de pasantía. Estos procesos plantearon difíciles encrucijadas para la organización gremial. Entre 1999 y 2003, los pasantes de distintos sectores de tráfico llevaron adelante un intenso proceso de movilización en denuncia de las pasantías como fraude laboral, con el apoyo progresivo del conjunto del gremio; el cual culminó en la *efectivización* de todos los pasantes de ambas empresas.

Las empresas instrumentaron, sin embargo, nuevas estrategias, de la mano de las posibilidades abiertas por la tecnología. Automatizaron servicios como el 110,

000, 19, mediante sistemas de IVR (Interactive Voice Response)⁴⁸. Al mismo tiempo, realizaron masivos ofrecimientos de retiros voluntarios, buscando desvincular trabajadores que las empresas consideraban *sobrantes* y que además contaban con una fuerte vinculación con el sindicato. Con el tiempo, se redujeron fuertemente los planteles. En otros sectores, particularmente el 112, la estrategia de las empresas – más notoriamente de Telefónica – fue el traslado de las tareas a empresas tercerizadas que proveen el servicio de call centers (como el caso paradigmático de ATENTO) o la deslocalización del servicio a otras regiones del país, donde otros sindicatos proveen condiciones más favorables a las empresas.

El activismo se encontró repetidamente en una serie de encrucijadas. Aunque garantizando la estabilidad laboral, la acción gremial no logró evitar el cierre de muchos sectores, limitándose a la reubicación de los trabajadores afectados. Al mismo tiempo, los retiros voluntarios supusieron una fuente permanente de tensión para los activistas que, conscientes del debilitamiento de los sectores por su *vaciamiento* progresivo, eran sin embargo incapaces de frenar los retiros, que para muchos trabajadores – especialmente ex pasantes que habían terminado una carrera universitaria – suponían una opción que los beneficiaba.

Al mismo tiempo, entre 2004 y 2005 FOETRA denunció la tercerización de tareas de Telefónica de Argentina en ATENTO S.A., perteneciente a la misma sociedad accionaria. El proceso de organización en ATENTO fue difícil y disputado, y – si bien culminó con la afiliación y elección de representantes gremiales en los edificios de la empresa – no logró evitar una nueva deslocalización de los servicios a regiones donde ella no encontró resistencia gremial, como Mar del Plata, Córdoba o Salta. FOETRA obtuvo mayor éxito, en cambio, al llevar adelante la demanda de encuadramiento sindical de ARNET, el servicio de internet de

⁴⁸ El IVR (Interactive Voice Response – Respuesta de Voz Interactiva) es el sistema informático telefónico capaz de recibir una llamada e interactuar con el humano a través de grabaciones de voz y el reconocimiento de respuestas simples. La implementación del IVR y la eliminación de las opciones de atención por operador sustituyó la tarea de los operadores de muchos de los sectores de atención telefónica, excepto en el caso de errores sucesivos.

Telecom que desde que fuera creado había sido mantenido fuera del convenio telefónico. En 2005, los trabajadores de los distintos sectores abocados a este servicio – concentrados en un único edificio – pasaron a ser parte de FOETRA.

Los sectores de back-office y la fusión fija-móvil

Los sectores que son genéricamente denominados *back-office* en las empresas telefónicas comprenden innumerables tareas: el manejo de *cuentas* de Pymes o Grandes Clientes, la facturación, la gestión de reclamos a las empresas o ante entes gubernamentales, por ejemplo. Se trata de tareas administrativas, necesarias para el funcionamiento de los servicios de las empresas pero invisibles para el público. Muchos de los sectores que componen el *back-office* provienen de ENTel, pero otros fueron creados con posterioridad, ya en las empresas privadas. Concentradas en la Ciudad, no todas las oficinas tienen un contacto fluido con representantes sindicales; los trabajadores de esos sectores se encuentran sometidos a una intensa propaganda de parte de las empresas.

Uno de los sectores de *back-office* imprescindibles para el establecimiento de conexiones telefónicas es aquél que realiza las gestiones de habilitación de nuevas líneas, el trámite necesario para el otorgamiento de una conexión del cableado telefónico a un domicilio o empresa. Este sector resulta representativo de las transformaciones más recientes en las tareas telefónicas, y, de hecho, después de algunas décadas de relativa *tranquilidad*, en los últimos tiempos activistas y trabajadores del sector han comenzado a demandar la atención y respuestas *del sindicato* en torno a nuevas problemáticas.

En efecto, la incorporación de las empresas de telefonía móvil a FOETRA derribó la barrera que las empresas telefónicas mantenían entre los trabajadores de las telefonías fija y móvil. Así, éstas comenzaron un proceso lento que denominaron

de *fusión fija-móvil*⁴⁹, que conllevó importantes transformaciones denunciadas por los activistas del sector. Por un lado, la *fusión* supuso, desde un primer momento, reunir en un mismo espacio de trabajo a trabajadores acostumbrados a realizar tareas muy distintas. Mientras que la habilitación de líneas fijas requiere de una gestión *artesanal*, que supone una cantidad de diferentes pasos realizados por el trabajador/a, la habilitación de líneas móviles es automática y necesita únicamente del ingreso de un número de cliente/línea en un programa de computación. De hecho, las empresas han avanzado en la instalación de computadoras especiales, que denominan “robots”, para la realización automática del trabajo.

Al mismo tiempo, la *fusión* de los sectores incluyó el reemplazo de gerencias y métodos de trabajo de la telefonía fija por aquellos de la móvil, más *flexibles*. En Telefónica, se redoblaron las ofertas de teletrabajo dirigidas a los trabajadores de estos sectores, para realizar a la distancia, desde el hogar, las tareas laborales. Inclusive, se reformaron los espacios de trabajo, de modo que las oficinas ya no cuentan con puestos suficientes para alojar a todos los trabajadores al mismo tiempo. Esto ha llevado a los trabajadores que provienen de la telefonía fija a denunciar que la *fusión* ha introducido cambios en sus tareas que no se vinculan a diferencias tecnológicas, sino que han permitido a las empresas imponer la automatización de tareas, extender el teletrabajo e introducir nuevos modos de gestión, que en su conjunto pondrían en riesgo sus puestos.

Estas transformaciones suponen importantes desafíos para FOETRA, ya que implican disputar con las empresas la organización del trabajo. El teletrabajo ejemplifica las dificultades que enfrenta el sindicato en este sentido. Luego de intentar durante años evitar su aplicación, en 2009 FOETRA firmó con Telecom

⁴⁹ En otros sectores, especialmente los técnicos de equipos, la fusión se viene realizando desde antes, a partir de la convergencia de las tecnologías que sostienen ambas redes.

un acta que regula el teletrabajo en el ámbito de la empresa, limitando su aplicación, disponiendo condiciones de trabajo y estableciendo su distribución equitativa entre los trabajadores de los sectores⁵⁰. Aunque cuestionada por *la oposición* por prestar apoyo sindical a una política que *debilita* los espacios de trabajo, el acta posibilitó una situación menos discrecional en Telecom que en Telefónica – empresa que, en cambio, se resiste a firmar un acta similar.

Las oficinas comerciales: frente a los usuarios

Finalmente, como mencioné antes, las empresas de telefonía fija cerraron progresivamente la gran mayoría de sus oficinas comerciales a lo largo de la década de 1990, de modo que los usuarios debieron desde entonces realizar las gestiones de los servicios a través de *call centers*. De este modo, los sectores comerciales, que habían tenido cierta importancia y prestigio en la época de ENTel, se redujeron abruptamente. Mientras que en Telefónica subsistió un total de trece oficinas comerciales en el ámbito del AMBA, en Telecom sólo en años recientes volvieron a abrirse cuatro. En contraposición, la incorporación en los últimos años de los trabajadores de la telefonía móvil al convenio de FOETRA supuso que una gran mayoría de los nuevos trabajadores representados proviniera de estos sectores que, a diferencia de la telefonía fija, ocupan grandes oficinas modernas, luminosas y estéticamente cuidadas. Las oficinas comerciales de la telefonía móvil trajeron consigo un conjunto de desafíos específicos frente a los cuales FOETRA debió definir nuevos posicionamientos.

⁵⁰ El acta establece condiciones que limitan la aplicación del teletrabajo a trabajadores cuya posición efectiva sea superior a los dos años de antigüedad, y que posean probadas competencias técnicas para el manejo de los programas informáticos; también define un mínimo de dos y un máximo de tres días semanales de teletrabajo, la adecuación de la jornada a los convenios de la actividad, y la obligatoriedad de reservar al trabajador/a un lugar de asiento (oficina). Se regula también la provisión de las herramientas y condiciones de conectividad y seguridad necesarias para el desarrollo de las tareas, así como la plena aplicación de los derechos gremiales establecidos en el convenio correspondiente.

Hasta la incorporación en el convenio telefónico y la intervención de FOETRA mediante Delegados Normalizadores, no existía en estas oficinas representación sindical alguna (a pesar de estar encuadradas dentro del sindicato de Empleados de Comercio). Estos activistas, entonces, estuvieron a cargo de comenzar a negociar con las empresas aspectos de la cotidianidad de los espacios de trabajo que hasta entonces ellas definían unilateralmente. Impusieron entonces el cumplimiento de normativas básicas como, por ejemplo, el pago de horas extras. Eso supuso lidiar sindicalmente con prácticas ausentes en la telefonía fija, como los incentivos individuales a la producción o “modelos de gestión” que implicaban para las vendedoras pasar ocho horas de atención paradas, sin posibilidad de sentarse, sosteniendo una *tablet*.

La intervención de los Delegados Normalizadores estuvo orientada fundamentalmente en tres direcciones. En primer lugar, hacer cumplir los convenios. En segundo lugar, garantizar la estabilidad laboral, imposibilitando despidos y suspensiones, que antes eran unilateralmente definidos por las empresas. Finalmente, formar a trabajadores como activistas y progresivamente realizar elecciones de delegados en cada una de las oficinas. En efecto, durante 2014, se eligieron delegados en todas las oficinas de Personal y Nextel; durante 2015 estaban programadas las elecciones en Movistar.

Con una intervención activa en esos sentidos, una problemática resultaba particularmente urgente para los trabajadores, y de difícil intervención sindical: la atención al público y la reacción frecuentemente violenta (llegando a la agresión física) de los usuarios⁵¹. En efecto, desde el sindicato se responsabiliza a las empresas y al servicio deficiente que proveen; sin embargo, es difícil generar desde la organización gremial una repuesta para las demandas de los

⁵¹ Un caso que requirió de urgente intervención sindical durante 2014 fue el de un trabajador, delegado de la oficina Caballito de Personal, que fue agredido por un usuario que lo esperó a la salida de la oficina, y severamente golpeado.

trabajadores. La exposición a la violencia del público ha llevado incluso a la demanda de presencia policial o de personal de seguridad dentro de las oficinas comerciales, gestionada por empresas con el acuerdo de los trabajadores y del sindicato, presencia policial justificada en el cuidado de los trabajadores⁵².

El trabajo como objeto del activismo sindical: entre la tecnología y la tercerización

Uno de los aportes centrales de la antropología en el estudio del trabajo y los trabajadores, ha sido la indagación de los modos en que los procesos de trabajo son vividos, experimentados, subjetivamente por los trabajadores. Estudios pioneros en este campo abordaron la salud de los trabajadores, entendiendo al trabajo en su carácter social como totalidad, “en tanto particular modo de relación entre procesos económicos, tecnológicos, políticos e ideológico-culturales, que no se limitan exclusivamente al ámbito del taller en una trama que se extiende y modela el conjunto de las formas de su vida cotidiana” (Grimberg, 1997: 140). Desde esa perspectiva, el proceso de trabajo fue comprendido como ámbito de la disputa efectiva, cotidiana, entre capital y trabajo y más concretamente entre trabajadores y empresarios como actores de la producción; en estas investigaciones se indagó cómo desde esa disputa tanto el trabajo como la salud y la enfermedad eran objeto de representaciones –saberes- y prácticas colectivas (Grimberg, 1997). En otros trabajos pioneros se abordó el impacto de los cambios en la situación del trabajo sobre la subjetividad de los trabajadores. Estos estudios, realizados desde una perspectiva interdisciplinaria, definieron al trabajo como eje medular en el despliegue de la subjetividad y la construcción de la identidad. Discutieron ciertas visiones esquemáticas respecto de la relación

⁵² La colocación de cámaras de seguridad y la presencia de personal de seguridad en las oficinas constituyen temas de controversia entre los activistas: reconociendo su potencial como herramienta de control de los trabajadores, al mismo tiempo se defienden como “único recurso” posible, paliativo, y demandado por los trabajadores, frente a los abusos de los usuarios.

dominación-resistencia en términos de “conciencia” o “falta” de la misma, proponiendo que resistencia y sumisión se expresan en el nivel subjetivo en términos de sufrimiento psíquico y corporal (Pozzi et al., 1995; Wallace, 1998).

Distintas investigaciones posteriores continuaron en ese sentido abordando al trabajo en sus significados y desde las experiencias de los trabajadores (Manzano, 2000; Fernández Álvarez, 2004, 2006; García, 2009; Guiamet, 2012). Buscando retomar esa tradición, intenté dar cuenta de cómo los distintos procesos de trabajo son leídos y producidos por el activismo de FOETRA; es decir, busqué aportar una mirada centrada en los sentidos que cada uno de los procesos cobra para la práctica diaria de los activistas telefónicos.

Como surge de la reconstrucción realizada, las políticas de las empresas de telecomunicaciones y las experiencias de los trabajadores toman matices y formas distintas en los diferentes espacios de trabajo. Sin embargo, más allá de esa diversidad, los activistas de FOETRA identifican dos procesos que construyen como problemáticas más amplias que atraviesan al conjunto de los *telefónicos*, los principales desafíos para el sindicato: la tercerización y el cambio tecnológico. Abordaré entonces estos procesos; focalizando no en las políticas empresarias, ni en la descripción de sus alcances en el marco de FOETRA. En cambio, retomo la sugerencia analítica de Lazar (2012a)⁵³, abordándolos como ejes en torno a los cuales el trabajo se conforma en objeto del trabajo político de los activistas telefónicos, es decir, cómo los procesos tecnológicos y las políticas empresarias

⁵³ En su estudio comparativo entre sindicatos de vendedores callejeros de Bolivia y sindicatos de trabajadores estatales de Argentina, Lazar (2012a) desplazó el foco más usual de los estudios sobre trabajo formal/informal. Estos suelen centrarse en el contenido de cada una de esas categorías, y en la pregunta sobre el límite entre formalidad e informalidad. En cambio, Lazar se centró en el hecho mismo de su distinción, mostrando que, lejos de ser solamente descriptiva, ésta constituye un tema político. En lugar de naturalizar la existencia de una distinción entre formalidad/informalidad, la autora indagó en las actividades de demarcación de límites (*boundary-making activities*) que definen los términos en que el trabajo se constituye en objeto del trabajo político de los activistas.

de tercerización son definidos como ejes problemáticos para la organización sindical, y cuáles son las líneas de acción de activistas y dirigentes.

Ir contra el tercerismo: la tercerización como amenaza a la organización sindical

Para los activistas de FOETRA la tercerización se constituye en la política empresaria de mayor amenaza para la organización sindical, por su potencial de debilitar su unidad. Un activista de la Lista Azul y Blanca expresaba este punto de vista con claridad, al debatir sobre las consecuencias de la tercerización en el marco del FORSA – recibiendo aplausos de sus *compañeros*:

“El tercerismo no le sirve a nadie, salvo a las empresas. No le sirve a los trabajadores, no le sirve al gremio – bueno a este gremio, porque cuando yo estuve en ATENTO y en Action Line⁵⁴ tenía el Sindicato de Comercio, que era una empresa recaudadora. El tercerismo nos afecta a los trabajadores porque nosotros, los trabajadores registrados, afiliados, somos como una isla de privilegio, en un océano de precarizados. Pero no podemos quedarnos tranquilos en esa isla, porque el nivel del mar sube, y si no peleamos porque la isla se extienda, nos va a llevar a nosotros también. Por eso el objetivo para mí tiene que ser que no haya más tercerismo”

Este punto de vista expresa una definición política compartida en el seno de la Lista Azul y Blanca, y expresada tanto en plataformas de campaña como en la mayor parte de los discursos en actos, plenarios y asambleas: es necesario “ir

⁵⁴ Action Line es una empresa que provee servicios de call center para otras empresas, entre ellas Telefónica de Argentina.

contra el tercerismo”, por sus consecuencias tanto en términos de *precarización* de los trabajadores tercerizados como de debilitamiento de la organización sindical. En efecto, la tercerización posee una larga historia dentro de las telecomunicaciones, remontándose a ENTel, y en particular a la última dictadura militar, cuando – luego de haber declarado cesantes a cientos de trabajadores – la empresa estatal expandió los contratos de construcción con grandes empresas nacionales que luego fueron denominadas desde las esferas militantes como “la patria contratista”⁵⁵. Durante los años '80 se produjeron, desde los trabajadores, algunos intentos de modificación de esta política como por ejemplo, la *recuperación* del sector de Conservación de Cables que había sido tercerizado durante el gobierno militar. Sin embargo, a partir de la intervención y luego privatización de ENTel, la tercerización se expandió. Desde un primer momento, se cerraron los talleres que la empresa tenía en Ciudadela, tercerizándose todas las actividades que allí se realizaban (centralmente de mantenimiento y reparación de equipos y herramientas); y los servicios que hasta entonces estaban incluidos dentro de la estructura y convenio de la empresa estatal, como Seguridad y Limpieza. Desde ese momento, se produjo una reducción abrupta del plantel de las nuevas empresas privadas, mediante despidos durante la intervención y luego el mecanismo de los retiros voluntarios, con fuertes presiones sobre los trabajadores para su aceptación. Tareas antes realizadas por trabajadores de planta fueron trasladadas a empresas contratistas, incluyendo la construcción, instalación y reparación de líneas y las tareas técnicas especializadas en equipos. Los últimos sectores en ser afectados duramente por la tercerización fueron aquellos de atención telefónica al cliente. Primero

⁵⁵ Durante la última dictadura militar se expandieron las llamadas “privatizaciones periféricas”, tanto en actividades primarias del servicio telefónico (especialmente construcción de planteles exteriores y la expansión del tendido) como de actividades secundarias (centros de procesamiento de datos, limpieza, guías telefónicas, transporte, mantenimiento de automotores, etc.) (ver Donikian et al, 1988). Se llamó “la patria contratista” a los grandes grupos económicos nacionales, como Pérez Companc, o conglomerados extranjeros como Techint, que se beneficiaron de los sobrepagos pagados por el estado en la contratación de bienes y servicios (Abeles et al, 2001).

cubiertos con pasantes, una vez que se logró su *efectivización*, las empresas combinaron la deslocalización y tercerización de las tareas de *call center* para quitar estas tareas del ámbito de FOETRA.

La incorporación de las empresas contratistas estuvo combinada con la intención empresarial de excluir a esos trabajadores del Convenio Colectivo de Trabajo telefónico, situándolos en la órbita de sindicatos cuyas condiciones convencionales y políticas reivindicativas resultaban más favorables a las empresas. Esto significó que, para FOETRA, la disputa contra la tercerización se entrecruzara con una disputa intersindical por el encuadramiento de los trabajadores⁵⁶. Por un lado, los trabajadores de los *call center* tercerizados pasaron a estar masivamente convencionados en el Sindicato de Empleados de Comercio; por el otro, los trabajadores que realizan la instalación de líneas fueron encuadrados como obreros de la construcción, en el sindicato correspondiente (UOCRA), caracterizado por un convenio colectivo de trabajo particularmente *flexible*, en el sentido de permitir la fácil contratación y desvinculación de los trabajadores.

La distinción entre trabajadores de planta y terceros se hace particularmente visible para los trabajadores técnicos de los planteles interno y externo, ya que suelen compartir tareas u oficinas. Los sueldos de los trabajadores tercerizados pueden llegar a ser de un tercio de aquellos de los trabajadores de planta; cobran “por productividad”, es decir, su salario depende de la cantidad de trabajo realizado; frecuentemente son despedidos y recontratados, perdiendo la antigüedad en sus salarios. Finalmente, las condiciones generales en que se desempeñan son más precarias. No sólo son provistos de herramientas y camionetas insuficientes – incluso propios del trabajador –, sino que los técnicos tercerizados son enviados preferentemente a las denominadas *zonas peligrosas*,

⁵⁶ Ver Garró, 2007; Senén González y Garró, 2008; Davolos, 2011.

asentamientos precarios con conexiones en estado calamitoso, o barrios considerados inseguros⁵⁷. La distinción es, además, reproducida por jefes y algunos trabajadores – especialmente aquellos de mayor antigüedad – que excluyen a los tercerizados de los espacios comunes, o los ignoran en el trato cotidiano. No es entonces sólo el debilitamiento de la organización, sino esta experiencia cotidiana lo que fundamenta, para los activistas, la necesidad de “*ir por el tercerismo*”. Así, por ejemplo, en la primera reunión de la Juventud al Frente a la que asistí, poco después de las elecciones sindicales de julio de 2013, Pato introdujo como primer tema *el tercerismo*, proponiendo como tarea para la Juventud “mover el avispero” en esa cuestión:

Pato: - De los temas que tenía acá marcados, a mí me gustaría empezar hablando del tema del tercerismo, que es un tema que estamos viviendo. Hay una definición del gremio, que se prometió en la campaña, que es ir contra el tercerismo. A mí me parece que habría que pensar qué podemos hacer desde la Juventud para ir contra el tercerismo, porque son compañeros que están al lado nuestro y la realidad es que no llegan a fin de mes. A ver, a mí me pasó, con un compañero, que mi primera reacción fue ofrecerle de darle plata, porque no llega a fin de mes. Y no es que proponga, yo sé que va más allá de la cosa personal, pero una posibilidad que se me ocurre sería hacer un fondo de la juventud y comprar mercadería, repartirla. Yo sé que no es una solución, pero también es duro ver a los compañeros que no les alcanza. Y después, el trabajo tiene que empezar por cada uno de nuestros sectores, tratar de que los terceros estén incluidos, hablarles, porque son compañeros. (...) Yo creo que ahí está una tarea central para

⁵⁷ Similares brechas a nivel salarial y condiciones laborales separan a los trabajadores de call center tercerizados y aquellos que se desempeñan dentro de Telefónica o Telecom, pero estos no comparten espacios de trabajo.

nosotros en las oficinas, que el contrata no sienta que es un “negrito”, que está aparte.

Lucas, un delegado de zona Sur, interviene: - Lo que podríamos hacer es cada uno un listado, para saber quiénes son los contratistas en su sector

Juan Manuel avisa: - Ojo, hay que tener cuidado, porque se corre el riesgo de que los rajen a todos, si vos hacés un listado de contratistas.

Pato acuerda: - Lo que yo decía es algo más sutil, de trabajar con el compañero. No al punto de armar relevamientos, pero sí quizás es momento de mover el avispero, porque la decisión del gremio está.

La distinción entre los trabajadores de planta de las empresas y los trabajadores de las empresas contratistas – los *terceros* – es construida entonces como una distinción fundamental para el activismo de FOETRA, la más importante contra la cual es necesario *luchar*. Los activistas suelen señalar que FOETRA constituyó uno de los primeros sindicatos del país en definir a la tercerización como problemática y en *movilizarse* por los *terceros*. En discusión con otras propuestas⁵⁸ demandó el *pase a planta*, su incorporación dentro de las empresas telefónicas y por ende dentro del convenio telefónico, cuestionando la existencia de las empresas contratistas. Esta demanda fundamentó primero el proceso de movilización en la empresa ATENTO, entre 2004 y 2005⁵⁹; y un importante proceso de movilización

⁵⁸ Existe una discusión con otra estrategia posible que es la representación por parte de FOETRA de los trabajadores de las tercerizadas. En este sentido, trabajadores contratistas vinculados a activistas de *la oposición* de FOETRA han organizado un sindicato de trabajadores de las tercerizadas: el UETTEL, Unión de Empleados Técnicos de las Telecomunicaciones, enmarcado dentro de la CTA que conduce Pablo Micheli.

⁵⁹ A partir de 2004, FOETRA impulsó un proceso de movilización en la empresa ATENTO S.A., propiedad del Grupo Telefónica (40% de su capital accionario) cuyos operadores realizaban tareas antes propias de los sectores 112 y 114. En agosto de 2004, FOETRA organizó la toma de uno de los edificios de ATENTO en la Ciudad de Buenos Aires, demandando su incorporación al convenio telefónico (se encontraban como Empleados de Comercio). Las movilizaciones incluyeron tres tomas del edificio Barracas de la empresa, así como paros en el servicio, movilizaciones y cortes de calles; activistas de distintas líneas políticas lograron ser electos

por el pase a planta de los tercerizados, en 2007, que incluyó un *paro activo* de más de un mes y la ocupación de la mayor parte de los edificios de ambas empresas. Ambos procesos supusieron una inversión de energía muy importante por parte de activistas y trabajadores en general, y el balance de ambos fue poco claro: el saldo no fue una derrota, sin embargo tampoco una victoria. En el largo plazo, ninguno de los dos logró poner un freno a la tercerización en los sectores involucrados. Ésta continúa constituyéndose como límite y desafío para la organización sindical en su conjunto, y como desafío cotidiano para los activistas en cada uno de los espacios de trabajo.

El cambio tecnológico: una fuerza que parece incontenible

La reforma del estatuto sindical de FOETRA, en 2013, incorporó un conjunto de nuevas secretarías, entre ellas, una dedicada a la temática de Nuevas Tecnologías. En esa misma reforma, FOETRA pasó a denominarse “Sindicato de las Telecomunicaciones”, buscando reflejar la importancia de la transmisión de datos y otras formas de telecomunicación que exceden o reformulan la noción de telefonía. Además, como mencioné más arriba, en 2010, FOETRA, en conjunto con UPJET (Unión del Personal Jerárquico de las Telecomunicaciones), la Universidad Tecnológica Nacional y la Comisión Nacional de Comunicaciones, crearon el IDETEL, el Instituto de Investigación y Desarrollo de las Telecomunicaciones⁶⁰.

delegados en noviembre de 2005. Sin embargo, desde ese año la empresa implementaba todo tipo de medidas destinadas a desarticular y amedrentar a los trabajadores más movilizados: personal de seguridad, amenazas, despidos arbitrarios, y, finalmente, desvío de llamadas a nuevos call center en otras provincias del país.

⁶⁰ “El avance vertiginoso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), con una nueva generación de servicios y aplicaciones, impacta en la vida de las personas de manera tal que aparecen nuevas formas de discriminación entre aquellos que adquieren el conocimiento y los que no lo tienen, entre quienes están conectados y aquellos que no lo están. Estas diferencias, que atraviesan las sociedades actuales, representan lo que algunos organismos internacionales han denominado 'la Brecha Digital'.

Hasta hace pocos años, en el escenario de las telecomunicaciones predominaban políticas públicas focalizadas principalmente hacia el desarrollo del servicio básico telefónico

Como la tercerización, las transformaciones tecnológicas son construidas por FOETRA como un *avance vertiginoso*, una fuerza de cambio que atraviesa al conjunto de las telecomunicaciones, y frente a la cual es necesario darse una política como organización. Por un lado, la importancia creciente de la transmisión de datos vía internet y la telefonía móvil han promovido el desplazamiento de la telefonía fija como principal campo de actividad de los trabajadores de FOETRA, aquél que los definía como “telefónicos”. Por el otro, como mostré, las empresas han utilizado algunas de estas tecnologías para automatizar procesos de trabajo, o controlar la gestión de los tiempos de los trabajadores.

Las respuestas de los trabajadores y el sindicato ante los cambios tecnológicos estuvieron directamente vinculadas al contexto en que esas transformaciones comenzaron a implementarse. Fue con la privatización de la telefonía como se introdujeron profundos cambios tecnológicos, especialmente en los sectores de atención telefónica, *back-office* y comerciales, con la informatización de los sistemas. Las empresas utilizaron las transformaciones como presión sobre los trabajadores de mayor antigüedad, proveyendo de capacitaciones insuficientes o nulas. Buscaban así demostrar que se trataba de trabajadores “obsoletos” e incitarlos a tomar el retiro voluntario o la prejubilación. La misma operatoria se repitió, algunos años después, con la expansión del ADSL en los sectores técnicos.

fijo, procurando el acceso para el conjunto de la población. Sin embargo, en la primera década del siglo XXI, la telefonía fija está siendo relegada por la telefonía móvil, la cual es a su vez desafiada por las comunicaciones sobre IP [Protocolo de Internet] y la expansión de los servicios de banda ancha. (...)

Ante esta coyuntura, se creó en Argentina el Instituto de Investigación y Desarrollo de las Telecomunicaciones (IDETEL) (...) con el propósito de investigar y desarrollar propuestas innovadoras que canalicen los requerimientos propios de la evolución de las tecnologías de información y comunicación en Argentina y Latinoamérica (...)”
(Presentación del IDETEL - <http://www.idetel.org.ar/quienes.php> – Consultado 26/04/2015).

Así, la primera respuesta de gran parte de los trabajadores y activistas fue resistir y oponerse a la introducción de nuevas tecnologías. Aun al día de hoy, muchos revisadores se niegan a realizar conexiones de ADSL, y sólo reparan telefonía fija. Esto impacta en el valor de su trabajo, ya que las primeras son priorizadas por las empresas en términos de las ganancias que permiten, y de su expansión (en contraposición a la reducción de la fija). Además, a lo largo de las últimas décadas, FOETRA debió tomar posición frente al cierre de sectores – el caso paradigmático, en la actualidad, es la telefonía pública⁶¹. En los últimos años, desde sindicato se discutió este posicionamiento frente a las nuevas tecnologías, ya que una de las consecuencias de la oposición sindical a las mismas había sido la tercerización de los procesos más “modernos” en empresas contratistas, reduciendo el valor de las tareas realizadas por los trabajadores de planta.

Las transformaciones tecnológicas eran planteadas entonces como un desafío a resolver, expresándose en dos conjuntos de propuestas. Por un lado, dirigentes y activistas comenzaron a sostener la necesidad de un proceso de capacitación de los trabajadores que permitiera al sindicato tener una injerencia sobre los procesos de mayor valor agregado, parte de esta política fue la creación del IDETEL. En este sentido, los dirigentes comenzaron a plantear – con cierto costo entre los trabajadores – que no tenía sentido la defensa de sectores “condenados” a desaparecer por los avances tecnológicos. Delegados y activistas incorporaron como premisa en sus discursos que su rol no incluía solamente la defensa de los trabajadores, sino que suponía ser buenos trabajadores, mostrar que se puede hacer sindicalismo sin descuidar el trabajo.

⁶¹ La telefonía pública es un servicio que las empresas de telefonía están obligadas a prestar, de acuerdo a los términos de los contratos de concesión. Sin embargo, en la última década este servicio prácticamente desapareció del espacio público en el AMBA. El sector de trabajadores resiste aún su cierre; sin embargo, despojado de la mayor parte de sus tareas.

El segundo conjunto de iniciativas de FOETRA supuso influir directamente en el sentido de las innovaciones tecnológicas y su aplicación: las iniciativas en este sentido estuvieron orientadas a la colaboración con un conjunto de políticas públicas en el campo de las telecomunicaciones, impulsadas por el Ministerio de Planificación Federal, Inversión y Servicios, entre ellas el programa Argentina Conectada y la creación de la empresa AR-SAT, como desarrollaré en el próximo capítulo.

CAPÍTULO 3

BANCANDO ESTE PROYECTO. APUESTAS Y TENSIONES EN LAS RELACIONES SINDICATO-ESTADO.

En octubre de 2014, compartí con más de un centenar de activistas de FOETRA un evento que fue considerado como “histórico”, el lanzamiento del AR-SAT 1, el primer satélite construido íntegramente en el país. El lanzamiento tendría lugar en la Guayana Francesa, hacia donde se había movilizadado un conjunto de representantes locales. Junto al Ministro de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios, Julio De Vido, funcionarios de dicho Ministerio, de la Comisión Nacional de Comunicaciones y autoridades de la empresa estatal AR-SAT [Argentina Satelital], también se encontraba allí Osvaldo Iadarola, el Secretario General de FOETRA. El Secretario Adjunto, Claudio Marín, por su parte, asistió a la proyección del lanzamiento en la Casa Rosada, junto con otro conjunto de autoridades del sector de las comunicaciones y la Presidenta de la Nación. Mientras tanto, desde la sede central de FOETRA cinco micros llenos de activistas – muchos de ellos “terceras líneas” del sindicato, es decir, simpatizantes – partieron hacia la Estación Terrena Benavídez, lugar donde se había construido el satélite.

Llegando al predio, entre las gigantescas antenas de transmisión satelital, una enorme bandera azul y blanca desplegaba el mensaje: “Gracias a Argentina Conectada – FOETRA Buenos Aires”. Una larga cola de trabajadores, con remeras y gorros del sindicato expresamente fabricados para la ocasión, hacía fila ante el puesto de control de la entrada. Mientras tanto, ingresaban al predio otras personas vestidas de fiesta, y algunos medios de comunicación. Al entrar, cada grupito de trabajadores desplegaba sus teléfonos celulares, pidiendo ser

fotografiados en la estación, o ante otra bandera, azul con letras blancas, colgada del reluciente edificio principal, que afirmaba sencillamente “FOETRA Sindicato de las Telecomunicaciones”, marcando la presencia sindical.

En un primer momento, sin embargo, reinó la confusión, ya que los recién llegados éramos demasiados para poder ingresar al salón, donde además de una pantalla gigante que retransmitía las emisiones de la televisión pública, había un servicio de catering. Los trabajadores de ARSAT, quienes habían construido el satélite, engalanados con trajes y vestidos de fiesta, contrastaban con las gorras y remeras sindicales de quienes veníamos con FOETRA. Pero con el correr del tiempo, todos nos fuimos entremezclando, se establecieron pantallas afuera y de a poco pudimos ingresar y salir libremente. Algunos trabajadores de AR-SAT pronto empezaron a saludar a algunos dirigentes de FOETRA: los delegados de FOETRA en la empresa estatal, una trabajadora que había hecho el curso FORSA, una ex trabajadora de Telecom que ahora se desempeñaba en AR-SAT... Al momento del lanzamiento del satélite, todos coreamos a viva voz la cuenta regresiva, aplaudimos y asistimos a la emoción de los trabajadores de AR-SAT, que se abrazaban, llorando.

El lanzamiento del AR-SAT 1 se constituyó en un evento que condensó un conjunto de particularidades de la acción sindical de FOETRA durante el período de mi trabajo de campo. En efecto, durante esa jornada, por un lado, participé de una definición compartida de la trascendencia del evento, más allá del específico campo sindical, sintiendo emoción por lo que se presentaba – y, creo, muchos de los activistas que estaban allí entendían – como un *logro* compartido no sólo por los trabajadores de las telecomunicaciones, sino por el conjunto de *los argentinos*. Pero también me acompañó a lo largo de la jornada un sentimiento de extrañeza respecto del lugar ocupado por FOETRA en ese despliegue: la presencia del Secretario General en la Guayana, el centenar de activistas

sindicales en la estación terrena, las banderas sindicales como única insignia, el agradecimiento al Programa Argentina Conectada, la trascendencia del evento para el sindicato (remarcada por la inversión en Permisos Gremiales, micros, remeras para ese día), las diferencias y a la vez puntos de encuentro con los trabajadores de AR-SAT. En su conjunto, la sensación de extrañamiento provenía de la movilización del sindicato para *bancar* un evento estatal.

El lanzamiento del satélite se asemejaba así a la inauguración del puente descrita por Gluckman (2003 [1940]): desde su propuesta analítica, una *situación social*⁶². Como evento, el lanzamiento condensaba una trama compleja de relaciones establecidas en los últimos años entre FOETRA – y cada una de sus agrupaciones en particular – y las iniciativas, políticas y agentes que conformaron el estado en ese período. En este capítulo me propongo focalizar la mirada sobre esa trama, proponiendo un abordaje antropológico político de las relaciones entre sindicato(s) y estado, a partir de un recorrido por algunos desarrollos paradigmáticos de las ciencias sociales.

Sindicatos y estado: de las tipologías a la práctica

La relación con el estado ha sido uno de los principales focos de análisis de los estudios sobre el sindicalismo desde las ciencias sociales de nuestro país. La Historia y la Sociología argentinas han centrado en las relaciones entre sindicatos, partidos y gobiernos, especialmente a partir del análisis del peronismo (Abós, 1983; Doyon, 1984; Martucelli y Svampa, 1997; Torre, 2004, 2006; James, 2006), y las articulaciones previas al mismo (Del Campo, 1985, 2005; Garguin, 2000). Estas investigaciones mostraron los cambiantes modos de relación entre

⁶² Las *situaciones sociales* son, según Gluckman, “gran parte del material crudo del antropólogo”: son “los acontecimientos que observa y a partir de los cuales y de sus interrelaciones en una sociedad particular abstrae la estructura social, las relaciones, las instituciones, etc., de dicha sociedad.” (2003: 1-2).

organizaciones sindicales, partidos y funcionarios estatales. La mayor parte de ellas estuvieron centradas en las disputas de poder al interior del movimiento peronista, las cambiantes articulaciones con gobernantes y ministerios, y el papel de los dirigentes sindicales en ellas.

En esta discusión, James (2006) identificó un conjunto de antinomias que dominaron los debates sobre la clase trabajadora y su relación con los gobiernos⁶³: *“tradicional/moderno, elección digitada/autonomía, falsa conciencia/conciencia de clase y (...) resistencia e integración”* (James, 2006: 13). En su investigación, retomó estas dos últimas categorías, analizando el accionar sindical del período 1955-1976, en que se expresaron corrientes vinculadas a la *resistencia* y otras denominadas *integracionistas*, de acuerdo al posicionamiento frente a los gobiernos durante la proscripción del peronismo.

En las ciencias políticas, estos posicionamientos de las organizaciones frente al estado fueron construidos como un problema teórico y un eje para caracterizar y clasificar a las organizaciones sindicales en función de su autonomía/heteronomía. Así, retomando a Bisio (1999), Drolas (2009) define a la *heteronomía* de los sindicatos respecto del Estado como estrategia en la que *“se privilegia la relación con el Estado para aumentar su poder político a través de su accionar en ministerios, legislaturas, fundaciones, etc.”*; mientras que, en cambio, la *autonomía* supone, por el contrario, que los sindicatos *“asumen que su tarea no se encuentra en las redes que teje el Estado y sus instituciones, sino fuera de él, privilegiando el enfrentamiento con los empleadores (las relaciones laborales) o con el Estado mismo para tener más presencia en los espacios de trabajo.”* (Drolas, 2009: 4). Otros sentidos vinculados a la *autonomía* remiten a *“la*

⁶³ El trabajo de James se inserta en discusiones en la academia internacional y norteamericana en particular que reunieron en una caracterización común como *populistas* a gobiernos como el de Juan D. Perón en la Argentina o el de Gétulio Vargas en Brasil. Una discusión sobre los significados contradictorios del término *populismo* puede encontrarse en Aboy Carlés (2001).

construcción de una estrategia independiente, de autogestión, con reticencias a participar de aquel [del estado] y sus áreas”, mientras que la heteronomía implicaría “una intervención teniendo como horizonte la generación de dispositivos que puedan institucionalizarse (...) ratificando, instaurando o redefiniendo derechos” (Natalucci, 2013: 4). Estudios como el de Natalucci (2013) plantean que las funciones del movimiento obrero como “articulador de las demandas obreras” y “sus expectativas de participación política” se constituyen como opciones en tensión y contrapuestas (2013: 6). Esas opciones en tensión han llevado a la construcción de modelos contrapuestos que retoman las dicotomías ya identificadas en el capítulo 1; construyendo un sindicalismo representativo (caracterizado por la autonomía, la confrontación y la descentralización) frente a otro de mera supervivencia institucional (de heteronomía, colaboración y centralización). En un afán tipológico, señalan Yurkievich y Nieto (2014), las investigaciones construyen dicotomías a partir de esas caracterizaciones y las utilizan para clasificar estructuras sindicales. Retomando a Hyman (1978), estos autores señalan que, por el contrario, las organizaciones obreras evidencian grados diversos de autonomía como de heteronomía, prácticas democráticas tanto como burocráticas, tendencias a la centralización como a su contraria: lejos de una exclusión tipológica, las estructuras sindicales mostrarían una “combinación contingente” de esas tendencias (2014: 185).

De hecho, las relaciones sindicato-estado son objeto de discusiones y disputas en el día a día de la práctica sindical de los activistas telefónicos. Distintos y cambiantes posicionamientos coexisten entre quienes conforman las agrupaciones que conducen el sindicato, si bien todas ellas hoy se presentan, como desarrollaré más adelante, como *oficialistas*. Así, en uno de los cursos del FORSA, la discusión de la consigna grupal “¿Cuál es el rol del movimiento obrero en la actualidad?”, conllevó un acalorado debate:

Gustavo responde puntualmente: “La defensa de los trabajadores”. Jorge completa la idea: “Para respaldar los derechos de los obreros” pero también agrega “El movimiento obrero debería respaldar al gobierno nacional”. Esto da pie a un debate intenso.

Gustavo defiende: “La entidad gremial tiene que estar únicamente para la defensa del laburante. No implica que yo tenga que estar alineado con un gobierno de turno. A mí me sirven, determinadas políticas del kirchnerismo me sirven. Yo discrepo que Telefónica de Argentina tenga que tener un techo en cuanto al salario, porque no es lo mismo Telefónica que otras empresas. Ser del movimiento obrero no significa que estés alineado a un gobierno o espacio político. No hay que desviarse del eje y el eje es defender a ultranza los derechos del trabajador – se dirige a mí que estoy tomando el registro de la discusión – Destacá ultranza que es la palabra correcta”.

Adrián disiente: “Yo un poco discrepo en lo que plantea Gustavo. Es un triángulo entre nosotros, la empresa y el gobierno. Y además no estoy de acuerdo con lo que planteás respecto del salario, porque hay un contexto inflacionario.”

Gustavo responde, acaloradamente: “El que ingresa como bancario gana 6000 pesos, el que ingresa a Telefónica, que es la segunda empresa más grande del país, gana 3000 pesos”. Los compañeros acuerdan, dicen que el salario de la categoría 1 es de 3000 pesos, 3600 – se pone como ejemplo al sindicato de Camioneros, que tienen salarios muy altos, “defienden el salario”.

Diego pone en cuestión esa comparación: “Acá cometemos un error. No hay que compararse con otros gremios. Tenemos que compararnos con otras empresas telefónicas. Como gremio

tenemos que tener independencia de cualquier gobierno, para que podamos decidir.”

Para Adrián es necesario relativizar esa afirmación: “No estamos en momento de pedir más. Cuando el gobierno es pro-obrero vos tampoco te podés separar. Hay gente que dice que nosotros como fuimos los primeros que abrimos paritarias, hicimos punta. Camioneros tiene poder para negociar. Logramos poder a partir de la unidad, quizás no estamos en el tiempo para pedir un aumento salarial.”

Gustavo se enoja: “¡Entonces, sacáme el ítem que dice ‘paz social’! Eso nos saca fuerza. Yo lo que digo es que hay que tomar lo positivo.”

Y Diego afirma: “Hoy la diferencia es que nosotros somos diplomáticos.”

Las posiciones expresadas en el debate oscilaban entre la *independencia* del sindicato respecto de cualquier gobierno y el estar *alineados* con el gobierno nacional, como polos opuestos. En las palabras de Gustavo, además, ésta segunda opción parecía ser en última instancia opuesta a “la defensa de los trabajadores” como objetivo sindical. A la vez, el *alineamiento* para algunos era una cuestión de “respaldar al gobierno nacional” y para otros, una alianza estratégica: “tomar sólo lo positivo”. Así, entre los activistas de la conducción de FOETRA coexistían miradas distintas sobre cómo *deben* ser las relaciones entre sindicato y estado, que replicaban las discusiones en las ciencias políticas respecto de la autonomía/heteronomía sindical. Desde una perspectiva etnográfica, interesa esta tensión en tanto era planteada en la propia práctica de los activistas. Así, las estrechas relaciones entre FOETRA y el gobierno nacional eran entendidas al mismo tiempo, como límites a la acción sindical (por ejemplo,

imponiendo topes salariales o cláusulas de “paz social”) mientras que por otro (y al mismo tiempo) como contextos de oportunidad.

Esta tensión se condensaba durante la época de las negociaciones paritarias, generalmente entre abril y junio de cada año. La dinámica de éstas durante el período de mi trabajo de campo consistió en una serie de etapas pre-fijadas. Durante algo más de un mes, dirigentes del sindicato, entre ellos los secretarios de Asuntos Gremiales y Secretaría Administrativa, así como los secretarios General y Adjunto participaban de mesas de negociación paritaria junto a representantes de los otros gremios de las telecomunicaciones como parte de la Mesa de Unidad Sindical⁶⁴, directivos de las empresas de telecomunicaciones y funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. El curso de esas negociaciones era estrictamente reservado, dando lugar sin embargo a un continuo correr de rumores que circulaban entre activistas, que incluían como punto principal el porcentaje de aumento salarial anual – aunque se negociaran también otros ítems. Ese período resultaba difícil para los activistas: frente al continuo preguntar de los trabajadores sobre el rumbo de las paritarias, ellos solían contar con escasa o nula información oficial, o fiable. Hasta que un día esa mesa de negociación llegaba a una propuesta, presumiblemente aceptable para los dirigentes que negociaban, y se desencadenaban en ese momento una serie de pasos para refrendar la aceptación de la oferta. En primer lugar, reuniones de los activistas de las distintas agrupaciones de la Lista Azul y Blanca, a los que se *bajaba* la propuesta, discutiendo las ventajas y dificultades de la misma y cómo *bajarla* a las oficinas. En un corto lapso de tiempo, aproximadamente una semana, se proponía un plenario de delegados para la

⁶⁴ La Mesa de Unidad Sindical se conformó en 2010. Está compuesta por el conjunto de los sindicatos de las telecomunicaciones del país: FOPPSTA (supervisores), UPJET (personal jerárquico) y las dos federaciones de trabajadores, FOESITRA y FATEL. A partir de ese momento, las negociaciones paritarias fueron llevadas adelante en conjunto, a pesar de que en otros aspectos (por ejemplo, en su vinculación con las centrales sindicales a nivel nacional) cada una de estas organizaciones sostiene posicionamientos distintos.

discusión de la propuesta salarial. En el curso de esa semana, los delegados debían realizar asambleas para decidir el *mandato* de las oficinas para ese plenario; frecuentemente, esta consulta tomaba un carácter mucho más informal. En el plenario de delegados, se refrendaría o rechazaría la propuesta, para luego convocar a una asamblea general de afiliados en el predio polideportivo del sindicato que tomaría la decisión final, llevada luego nuevamente por los dirigentes a la mesa de paritarias.

Para los activistas, las negociaciones paritarias no constituían sólo una *conquista* del movimiento obrero o un *derecho* otorgado por el estado, visiones que permean los discursos de los dirigentes; se trataba del campo de disputa de un hecho central de la vida de las oficinas, como es el salario – el ítem al que se consagraba la mayor parte de la atención, a pesar de que las paritarias incluían otros puntos de negociación con las empresas, como el otorgamiento de promociones⁶⁵, sumas de dinero porcentuales referidas a distintos adicionales o condiciones de contrato como la cantidad de días habilitados por licencias. En 2014, de hecho, las paritarias se constituyeron en un difícil momento para la conducción sindical. Más allá de los delegados de *la oposición*, que normalmente expresan su rechazo de toda propuesta *bajada* por la conducción, también en las oficinas y entre los delegados y activistas *oficialistas* reinaba el descontento con las sumas *obtenidas* y con el modo en que se había gestionado la comunicación con los activistas y las *bases*.

Distintos activistas me comentaron su descontento, en las jornadas previas a la asamblea general de afiliados, ya que, para muchos, la propuesta salarial era efectivamente baja, y se veían en la obligación de *bajar* y – desde su lugar como

⁶⁵ Las negociaciones incluyeron, en distintas oportunidades, el otorgamiento por parte de las empresas de una cantidad de “categorías” a repartir entre los trabajadores. Esto implicó a su vez una disputa en torno a los criterios de adjudicación de las mismas: la antigüedad o la acreditación de conocimientos a través de la capacitación.

oficialistas – defender algo con lo que no estaban de acuerdo. Se hacían así visibles en la práctica las tensiones que los activistas discutían en el FORSA. Defender el salario parecía entrar en desacuerdo con una postura *oficialista* políticamente aliada al gobierno. En la práctica esto se hacía más complejo porque entrañaba además la tensión entre llevar al plenario de delegados un posible mandato negativo surgido de las oficinas, o expresar con el voto positivo el apoyo a lo decidido por la conducción. En este clima de tensión, el día anterior a la asamblea general de afiliados, el Secretario Adjunto se presentó en el curso FORSA para hacer referencia expresa a la asamblea del día siguiente, y contestar las preguntas de los presentes. En sus palabras puede apreciarse cómo, desde el punto de vista de los dirigentes, la paritaria se constituye en un campo de disputa, donde existen distintas *estrategias* posibles:

Marín: - “Vamos a ser sinceros. Hoy, sin hacer nada, sólo por sentarte ya sacás un 25, 26%. Sin hacer nada. Lo que vos sacás por encima de eso es por el apriete y la muñeca que tengas. El poder de fuego contenido que tengas. Y está en nosotros, en los dirigentes ir graduando. Sin provocar despidos ni descuentos. Por sentarnos y muñequear sacamos un buen aumento. Nosotros entendemos que con un conflicto hoy no conseguimos más. Sino, no estoy discutiendo salario, estoy discutiendo – iba a decir una grosería, pero hay compañeras...

Compañero: - ... quién tiene la soga más larga

Claudio: - Claaro. Eso es una pelotudez. ‘Si fuéramos a un conflicto, ganaríamos el doble’. (...) Por eso lo que yo estoy diciendo es que hay que dar una pelea inteligente, golpear para ganar, no para ver qué pasa”.

La negociación salarial con las empresas, regulada a través de las instancias de la negociación colectiva paritaria, constituye uno de los hitos más importantes de la agenda de los dirigentes y activistas de FOETRA. Constituye además uno de los

hitos centrales en que se visibilizan las tensiones de la conducción de FOETRA en la vinculación política con el gobierno. Dirigentes y activistas ensayan respuestas a ellas en cada negociación paritaria, aunque no sin importantes disputas al interior de la organización y de la conducción. Sin embargo, las relaciones con el estado van mucho más allá de esas mesas de negociación: para comprender las implicancias de las mismas y del par *independencia/alineamiento*, es necesario reponer el trajín de relaciones que día a día reúne a activistas, dirigentes y funcionarios y agentes estatales.

El compañero ministro: la construcción sindical del proyecto nacional

Las negociaciones colectivas han sido objeto de una importante atención en las investigaciones recientes, que las consideraron una instancia paradigmática en la relación entre sindicatos y estado, y sus modificaciones en los últimos años (Palomino y Trajtemberg, 2006; Senén González y Garró, 2008; Medina et al, 2013; Marticorena, 2014). Sin embargo, ellas coexisten con una multiplicidad de instancias de interacción entre activistas y dirigentes sindicales con las agencias estatales, que han sido menos atendidas. Esas interacciones toman la forma de un proceso cotidiano y contradictorio, *“cuyos intersticios dan margen tanto a la demanda y la disputa como a la negociación, a la dependencia como a la autonomía no funcional”* (Grimberg, 2009: 90). La antropología ha producido desarrollos teóricos y etnográficos que analizaron los procesos de encuentro de los integrantes de distintos movimientos sociales con la estructura burocrática estatal, mostrando cómo se movilizan vínculos personales, se recuperan y redefinen categorías creadas por las agencias gubernamentales y se entranan disputas en que el estado aparece como un espacio de lucha por el reconocimiento y la gestión de derechos (Grimberg et al, 2012)⁶⁶. Esas

⁶⁶ Desde esta perspectiva, se produjeron investigaciones que indagaron en la producción de las formas y categorías de movilización a partir de esa vinculación. Se analizó así la *interdependencia* entre movimientos y estado en la conformación de los movimientos de trabajadores sin tierra y

vinculaciones se producen como parte de un proceso hegemónico (Roseberry, 2002), siempre abierto y disputado, en que el lenguaje utilizado por los grupos subalternos para demandar y disputar en su relación con los dominantes es definido en el marco de ese propio proceso⁶⁷.

La creación e implementación del FORSA ejemplifica estos procesos de interrelación. La iniciativa de creación de los cursos provino de la Secretaría de Cultura de FOETRA, y fue particularmente motorizada por Paula – en ese entonces *colaboradora* – al tomar conocimiento de los programas promovidos por el Área de Apoyo a la Formación Sindical del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La vinculación con ésta fue facilitada por el vínculo previo de Paula con un sociólogo, militante, que Paula conocía a través de la universidad y de las articulaciones previas entre FOETRA y el Taller de Estudios Laborales, en que aquél había participado. La firma del primer convenio, además, implicó la convocatoria de un conjunto de profesionales para colaborar en la planificación y tareas docentes del curso.

la expansión de las ocupaciones de tierra en Brasil (Sigaud, 2000; Rosa, 2009b). En Argentina, este enfoque fue retomado para analizar la constitución de los *piquetes* como formas sociales, que anunciaban un conflicto social demandando la intervención estatal en torno a programas de empleo (Manzano, 2007); para analizar el proceso de constitución de cooperativas como formas apropiadas de demandar al estado en los procesos de *recuperación* de empresas (Fernández Álvarez, 2010), así como el estudio de los censos como técnicas estatales de gobierno reapropiadas por los movimientos para demandar y al mismo tiempo modelar políticas estatales de planes de empleo transitorio y vivienda (Manzano y Moreno, 2011).

⁶⁷ Las investigaciones producidas desde ese enfoque discutieron a la cooptación como descripción de las vinculaciones entre movimientos y estado que no permitía ver la complejidad de sus interrelaciones. De igual modo, la vinculación entre sindicatos y estado ha estado teñida por la sospecha que caracteriza a la escisión sociedad civil-estado: se trataría de una visión espuria, en que primará el control por parte de este último. Esta visión resulta especialmente notoria en las aplicaciones del concepto de corporativismo a los modelos sindicales latinoamericanos, en que se subraya la regulación y control estatal sobre los sindicatos. El concepto hizo foco en una relación de alianza entre sindicatos y estado, en la que los primeros habrían obtenido un conjunto de prerrogativas y protecciones para los trabajadores, pero a cambio de un sustantivo control (ver por ejemplo De la Garza, 2001; Bensunsán y Middlebrook, 2013; Sánchez Díaz, 2014).

El Programa del Ministerio establecía un conjunto de requisitos: uno fundamental era que el sindicato se hiciera cargo de la mitad del financiamiento de los cursos; además, el Ministerio no cubriría gastos vinculados a la comida ni a los Permisos Gremiales requeridos para la asistencia de los trabajadores. Otro requisito era la edición de una publicación final que recogiera los resultados de los cursos; así como determinadas limitaciones en la elección de los docentes, requiriendo una cuota de docentes *propios* del sindicato. Dos fundamentaciones eran aducidas desde el Ministerio para esos requerimientos: en primer lugar, la necesidad de una *contraparte* de parte del sindicato (que éste no se limitara a recibir los recursos del Ministerio); en segundo, la promoción de un programa cuya *continuidad* no dependiera del Ministerio, sino que fuera *sustentable* en el tiempo por la propia iniciativa del sindicato.

Sin embargo, llegando hacia el final de los primeros cinco cursos del FORSA, Paula se reunió con el Coordinador del Área del Ministerio para proponerle una segunda edición del FORSA. Paula se basaba en objetivos sindicales: la propuesta de llevar el curso a las delegaciones del sindicato en el conurbano, como forma de apuntalar la base territorial de FOETRA frente a las empresas y de la Lista Azul y Blanca frente a *la oposición*. El Coordinador aceptó esta propuesta, en los mismos términos que en la edición anterior, aunque postuló como requisito prever algún tipo de actividades que supusieran una *continuidad* para quienes ya habían pasado por la formación. Esto tomó la forma de una serie de paneles temáticos con distintos expositores en el auditorio del sindicato. La convocatoria a estas actividades se reveló compleja, no sólo para lograr la asistencia de los *compañeros* por fuera del horario de trabajo, en la sede central del gremio, sino para lograr atraer su atención y generar contenidos expositivos atrayentes. En resumidas cuentas, en numerosas ocasiones, los trabajadores caían dormidos en las butacas del auditorio ni bien comenzaban a hablar los expositores. Desde sectores del activismo le hicieron notar a Paula que, a pesar de tratarse de un

requisito del Ministerio, esta dinámica era contraproducente a nivel sindical. “*No te van a venir más a nada*”, sostenía una de las activistas del *equipo FORSA*.

Sin embargo, al mismo tiempo, cada uno de estos paneles organizados en el auditorio del sindicato era una ocasión no sólo para reforzar los vínculos de la Secretaría de Cultura y Capacitación con el área del Ministerio de Trabajo que los financiaba, sino con un conjunto de funcionarios y representantes de ese y otros organismos estatales. Para cada uno de esos actos desde la Secretaría los colaboradores se encargaban de enviar decenas de mails personales, y dependiendo de la jerarquía del funcionario, y del interés en que la invitación fuera respondida estos también eran acompañados por notas escritas, y llamadas a secretarios. Estas invitaciones, que iban variando de panel a panel, visibilizaban las *articulaciones* que desde la Secretaría se buscaba generar en cada momento. Así, por ejemplo, en el panel temático de Salud Laboral se priorizó el enviar mensajes personales a representantes de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo⁶⁸ (SRT) que hasta ese momento formaban parte solamente de los contactos “formales”, a los que se cursaba invitación vía mail. El objetivo era asegurar su presencia en la presentación de una aplicación para detección de riesgos laborales desarrollada en FOETRA, de modo de generar *articulaciones* – y financiamientos – a futuro. De hecho, ese día, con ocasión del panel, Paula y el Secretario de Salud Laboral se reunieron con un conjunto de representantes de la Comisión Nacional de Comunicaciones, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y el Ministerio de Salud de la Nación, y establecieron vínculos que, a lo largo de 2015, llevarían a un conjunto de nuevos *proyectos*.

⁶⁸ La Superintendencia de Riesgos del Trabajo es un organismo estatal que depende de la Secretaría Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Fue creada por la ley 24.557 de 1995. Su principal función es el control de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ARTs) y del cumplimiento de las normas legales vigentes sobre salud y seguridad en el trabajo.

Estas iniciativas muestran que los activistas sindicales, especialmente quienes ocupan algún cargo en secretarías, tienen un conocimiento y un manejo estratégico de la miríada de oficinas, agentes, organismos, secretarías y funcionarios que conforman el estado. Vínculos y reuniones cotidianas, mails personales y búsqueda de contactos en los distintos organismos son posibles por un conjunto de construcciones ideológico-políticas sobre el estado. Estas se expresaron con particular claridad en la entrega de diplomas a los egresados de los cursos del Programa FORSA, realizada a fines de noviembre de 2013.

En esa ocasión, se firmaron además dos convenios entre áreas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y de FOETRA: uno para la producción de estadísticas, y el otro para la continuidad del programa de formación. El acto se realizó en el auditorio del sindicato, en donde se ubicaron, casi completando la capacidad de su planta baja, los cursantes del FORSA con sus familiares; así como un conjunto de invitados para los cuales se reservaron las primeras filas de butacas: autoridades del Ministerio, de otros organismos oficiales como la CNC (Comisión Nacional de Comunicaciones), secretarios de cultura de otros gremios, docentes del FORSA. En la larga mesa colocada en el escenario se ubicaron los oradores, con el Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Carlos Tomada, en el centro. A sus lados, alejándose progresivamente del Ministro, el Secretario General y el Secretario Adjunto de FOETRA en primer lugar; luego el Coordinador de Apoyo a la Formación Sindical, de un lado; y la Subsecretaria de Programación Técnica y Estudios Laborales, del otro; finalmente, a cada lado de la mesa, el Secretario de Estadísticas de FOETRA, la Secretaria de Cultura y Capacitación y la Secretaria de Cultura cuyo mandato había recién terminado en octubre.

Esta disposición espacial fue objeto de una cuidadosa planificación y consulta con los encargados de protocolo del Ministerio: remarcaba al Ministro como centro

de la escena que se desarrollaba. El orden de los oradores fue establecido de igual modo. En primer lugar, el Coordinador y la Subsecretaria realizaron muy breves intervenciones referidas a los convenios que se firmarían como parte del acto. Luego, hizo uso de la palabra el Secretario Adjunto, Marín, cuyo discurso estuvo centrado en la importancia de la formación sindical y en la sistematización del conocimiento desde una perspectiva de clase. Su discurso se inició, sin embargo, remarcando la particularidad de estos cursos organizados por este Ministerio: “en otras épocas” - comenzó – habían habido cursos de formación organizados por el Ministerio, “pero eran cursos para enseñarnos a ser mano de obra desechable, para que en caso de que nos echaran podamos conseguir rápido otro laburo”. El discurso de Iadarola, en cambio, se focalizó en la estrecha vinculación entre FOETRA y el Ministerio: “El *compañero* Ministro y yo somos militantes del mismo *proyecto*, los dos formamos parte del Frente Para la Victoria”, y se detuvo en iniciativas que en ese marco se están llevando adelante, como el programa Argentina Conectada y la Red Federal de Fibra Óptica – aunque en ellas el Ministerio de Trabajo no tiene participación, sino el de Planificación, Inversión Pública y Servicios.

Finalmente, tomó la palabra el Ministro Tomada, y sorprendió a todo el auditorio con el comienzo de su intervención: “Vengo como cadete del Ministerio – afirmó – a traer un aviso: que se declara 'no a lugar' el pedido de la empresa Claro de quedar por fuera de las disposiciones del convenio de la telefonía móvil”⁶⁹. Saliendo del estupor causado por este anuncio, el conjunto del auditorio comenzó a corear “FO-E-TRA... FO-E-TRA...”, mientras varios de los presentes se

⁶⁹ En octubre de 2013, cuando finalmente la Justicia falló a favor de FOETRA respecto del encuadramiento de los trabajadores de las empresas de telefonía móvil como telefónicos, la empresa Claro, propiedad del magnate mexicano Carlos Slim, presentó un recurso en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación solicitando quedar por fuera de dicha disposición (a diferencia de las otras tres prestadoras, Personal, Movistar y Nextel). Hasta el día de la fecha, Claro aún no posee representación sindical en sus oficinas, y ha sido reportada y denunciada la persecución de trabajadores que se afiliaron a FOETRA y/o que intentaron otros modos de organización (ver capítulo siguiente).

paraban en sus lugares para aplaudir y *agitar*. Una vez sosegado el entusiasmo, el Ministro continuó, respondiendo al señalamiento del Secretario Adjunto: “Pensé que no había habido cursos de formación organizados por el Ministerio. En todo caso creo que eran distintos”, y “retrucó”, afirmando “en los noventa predominaba la política de 'no avivemos giles', recuerdo a dirigentes gremiales que decían eso”. Su discurso culminó con un claro mensaje político, dirigido a los dirigentes de FOETRA, cada uno de ellos dirigente a su vez de centrales sindicales separadas, aunque *oficialistas*: “Quiero terminar llamando a la unidad. Antes los sindicatos estaban separados pero esa separación obedecía a diferencias políticas. Hoy la sociedad no entiende la fragmentación, si están todos dentro del mismo marco del *proyecto nacional*. Cuando precisamente este *proyecto* más necesitaba y más necesitaría de la unidad. Estamos en un momento en que es necesario consolidar y profundizar ese *proyecto* del que formamos parte. No hay uno sin el otro, no tenemos que oír ni a los que sólo quieren profundizar ni a los que sólo llaman a consolidar. Consolidar y profundizar. En ese momento estamos”.

Luego del discurso, entre los aplausos enervados del auditorio, el Ministro se abrazó con cada uno de los Secretarios, bajo los flashes de las fotos. Se procedió después a la firma de los convenios, un acto ritual ya que los detalles de cada uno de los mismos todavía no habían sido terminados de *acordar*. Finalmente, los egresados de cada uno de los cinco cursos subieron al escenario a recibir sus diplomas y luego de saludar al Ministro y a cada uno de los dirigentes allí presentes, se tomaron una foto grupal junto a ellos. Ese fue el cierre del acto.

El acto de entrega de diplomas del FORSA escenificó algunas de las relaciones que reúnen a los dirigentes sindicales de FOETRA y los funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. La disposición espacial de los asientos en torno al Ministro, el orden de los oradores, las fotos y la referencia

específica y constante a su presencia constituían marcas de su jerarquía como funcionario. La ritualización de la firma de los convenios indicaba la formalidad del vínculo entre el sindicato y el Ministerio, y su traducción en compromisos mutuos. Al mismo tiempo, sin embargo, el tono de la intervención del Ministro, la referencia a él como “el *compañero* Ministro” y su presentación como “un cadete del Ministerio” desdaban retóricamente tal distancia, y las intervenciones interpretaban la cercanía en términos de participación compartida en *el proyecto*. Finalmente, la intervención del Secretario Adjunto, así como el llamado a superar la fragmentación señalan que, aun considerándose parte del mismo *proyecto*, no dejan de existir entre los participantes líneas de tensión y división.

Formar parte de un *proyecto* compartido posibilitaba y dotaba de sentido a la presencia del Ministro en la entrega de diplomas, y era esa pertenencia común la que se expresaba cuando los dirigentes se referían a él como *compañero*. Así, en primer lugar, la relación de *alineamiento* con el estado – y en particular del gobierno de Cristina Fernández de Kirchner – articulaba no sólo un conjunto de visiones y sentidos sobre el estado sino también sentidos de pertenencia e identificaciones compartidas.

Pero además, la construcción del *alineamiento* como una relación de alianza expresaba un modo de relacionamiento entre sindicatos y estado distinto al condensado por las dicotomías de autonomía/heteronomía, resistencia/integración, y presente en las demandas de *independencia* de algunos activistas. Mientras que estas últimas aluden a una jerarquía en la que el estado se construye metafóricamente “arriba”, como una entidad superior sobre una entidad “de base” llamada sociedad (una *topografía vertical del poder*, según Ferguson y Gupta, 2002), la alianza como relación sugiere una idea de paridad, y por lo tanto, de negociación entre iguales, *compañeros* de un mismo *proyecto*. A partir de ella, se fundamentaban los vínculos cotidianos de los activistas de

FOETRA con los organismos estatales, así como la asistencia masiva del sindicato a eventos como el lanzamiento del AR-SAT 1, donde era necesario mostrar que se *banca* la política estatal de telecomunicaciones actual. Esta construcción debe ser inserta en un proceso histórico de relación y redefinición.

La paulatina transformación de las relaciones entre FOETRA y el estado

En el primer módulo de cada curso FORSA en las delegaciones del sindicato, referido al Derecho Laboral y Convenio Colectivo de Trabajo, se remarcaba el objetivo del trabajo grupal: conocer el CCT, por un lado, y por el otro proponer modificaciones, anexiones o enmiendas a los CCT existentes para que luego los dirigentes pudiesen “llevarlas a la mesa de negociación colectiva”. En la delegación San Martín, el docente del módulo se vio obligado a aclarar que la “posibilidad” de pensar en esos términos correspondía a un determinado período histórico: “Ahora es el momento de llevar propuestas a las mesas de negociación, porque no sólo podemos discutir salario, cada vez más podemos discutir condiciones de trabajo”, pero “en otros momentos no era así”: “Ahora, llegan los dirigentes, llega Tagliacozzo, llega Marín, y saludan con un beso al Ministro. En los noventa eran los empresarios los que eran saludados con un beso. Estaba Patricia Bullrich⁷⁰ en el Ministerio. Nosotros ni existíamos”. También Marín arengaba a los activistas presentes, al comenzar el curso FORSA en la delegación Sur, en los mismos términos: “La mayoría de los compañeros acá ha vivido un Ministerio de Trabajo donde no entrabas. ¡Estaba Caro Figueroa⁷¹! La consigna era que había que volar los convenios, de hecho a nosotros nos volaron los convenios, en el año '91. Hoy [en cambio], el Ministerio de Trabajo está

⁷⁰ Patricia Bullrich fue Ministra de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos entre octubre de 2000 y octubre de 2001, durante el gobierno de Fernando de la Rúa. Su gestión se caracterizó por las políticas de ajuste; una de las medidas más trascendentes fue el recorte del 13% en los sueldos de los empleados estatales y jubilaciones.

⁷¹ Armando Caro Figueroa fue Ministro de Trabajo y Seguridad Social entre 1993 y 1997, durante las presidencias de Carlos Menem.

proponiendo sistematizar conocimiento, formar delegados, cuadros, comisiones internas”.

La construcción de estado y sindicato como *aliados* en un mismo *proyecto nacional* no supone por parte de los activistas y dirigentes de FOETRA una “creencia” inocente; se trata a la vez de un posicionamiento político y de una lectura de la coyuntura más amplia anclada en la experiencia de los activistas y dirigentes. La propia noción de *proyecto nacional*, compartido, permite vislumbrar que, en la práctica, los activistas construyen al estado como *proyecto*, en el sentido de un estado como proceso en formación, inacabado, y sujeto a distintos proyectos en disputa. Esta visión aparece hoy operando en contraposición a otra construcción del estado, neoliberal como se caracteriza al estado de la década de 1990 y a las políticas de los gobiernos de ese período; en el que los trabajadores permanecían excluidos de esa disputa. Aunque leída a posteriori en estos términos dicotómicos, la transformación de los vínculos de la conducción de FOETRA con el gobierno y sus organismos gubernamentales fue paulatina y controvertida.

La década de 1990 se inauguró para los trabajadores telefónicos con la intervención de ENTel, y la huelga y masiva movilización en agosto-septiembre de ese año contra la privatización. Los activistas de FOETRA lideraron la resistencia a la privatización; mientras que la Federación Nacional acordaba con los términos de la misma. Frente al avance del proyecto privatizador, FOETRA sostuvo en relativa soledad el proyecto “Por una ENTel estatal, monopólica y eficiente”. La reacción frente a la huelga, del gobierno que llevaba adelante en ese momento una agresiva política de “Reforma del Estado”⁷², fue sin embargo

⁷² Esta política estuvo representada de manera paradigmática por las leyes de Reforma del Estado (23.696, de agosto de 1989) que estimulaba el traspaso al sector privado de la mayor parte de las actividades del estado, aduciendo la ineficiencia y el endeudamiento de las empresas estatales (Borón y Twaithes Rey, 2004); y de Emergencia Económica (23.697/89), que

categorica. A través del decreto 2180/90, el gobierno restringió su derecho a huelga como trabajadores de servicios públicos (fijando un mínimo obligatorio de horas trabajadas), extendiendo además la jornada de trabajo. El Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria, decretó la ilegalidad de la huelga y, frente a la continuidad de la medida, tres días después, quitó la personería jurídica al Sindicato Buenos Aires, suspendiendo los derechos gremiales. La continuidad de la huelga llevó a la interventora a extremar las medidas: suspendió 50 de los 110 artículos del Convenio telefónico, utilizó a las Fuerzas Armadas para garantizar el servicio y, finalmente, despidió a más de 400 trabajadores (ver Senén González, 2000; Aruguete y Duarte, 2005; Montes Cató, 2006).

Entre 1993 y 1997 lideró el sindicato la Lista Marrón, que había sido conducción desde 1964 hasta 1976, y luego entre 1984 y 1989. Su máximo dirigente era Julio Guillán⁷³ quien, durante ese período, apoyó activamente la política privatizadora y llegó a desempeñarse como Secretario de Telecomunicaciones, funcionario estatal del gobierno de Carlos Menem. La Lista Azul y Blanca se conformó como unión de las distintas agrupaciones opositoras a esa política y, desde que asumió la conducción del sindicato en 1997, propuso como eje distanciarse de las prácticas de la conducción previa, centralmente garantizando la estabilidad laboral y oponiéndose a las presiones que los trabajadores recibían para aceptar los retiros voluntarios. El contexto de políticas estatales respecto del ámbito laboral continuaba los lineamientos de la década: un hito de ese período fue la

redefinía el gasto público, facultando entre otras cosas los despidos de empleados públicos no designados por concurso (Pierbattisti, 2008).

⁷³ Julio Guillán fue Secretario General de FOETRA entre 1967 y 1976; y luego entre 1984 y 1989. Como dirigente del gremio telefónico, participó de la creación de la CGT de los Argentinos. El 24 de marzo de 1976, Guillán fue detenido por las fuerzas armadas, junto con otros treinta activistas telefónicos, y permaneció en la cárcel durante siete años. Luego de 1983, condujo la “recuperación” del gremio, siendo electo en 1984 tanto en el sindicato Buenos Aires, como en la federación. En 1987 se unió al llamado Grupo de los 15, gremios que sostenían una posición de diálogo con el gobierno de Raúl Alfonsín. En 1989, con el cambio de gobierno, abandonó definitivamente su posición contraria a la privatización de ENTel, colaborando con el proceso de intervención. Para un mayor desarrollo sobre su controvertida figura, ver capítulo 7.

aprobación, en mayo de 2000, de la Ley de Reforma Laboral (25.520), que flexibilizaba el régimen de negociación colectiva, así como la firma y características de los convenios colectivos de trabajo, consolidando además las formas de flexibilización y precarización contractual implementadas durante la década de 1990 en las empresas⁷⁴. En ese período, la nueva conducción de FOETRA impulsó importantes procesos de movilización frente a las empresas contra despidos en Telecom en 2001, en discusión de las pasantías como fraude laboral en ambas empresas entre 2001 y 2003, y por la firma de los convenios colectivos de trabajo en 2002.

En 2004, en el segundo año del gobierno de Néstor Kirchner, FOETRA fue el primer sindicato en organizar una movilización, que consistió en una huelga y la *toma* de edificios de las empresas, pidiendo la apertura de una mesa de negociación paritaria. Con estas acciones, obtuvieron un 20% de aumento salarial, en lo que fue reconocido por la prensa de ese momento como un quiebre: *“por primera vez en mucho, muchísimo tiempo, un conflicto se basa en una mejora y no es una reacción defensiva por despidos o violaciones de convenio”* (Revista TXT, 9 de diciembre de 2004). A partir de ese momento, y durante varios años, cada año, FOETRA llevó adelante procesos de movilización, tanto en demanda de aumento salarial, como de otras reivindicaciones, como la incorporación de los trabajadores de ATENTO al convenio telefónico, la reducción de la jornada laboral, la incorporación de los trabajadores de las empresas contratistas. Cada uno de estos procesos incluyó paros activos, tomas de edificios y masivas movilizaciones.

⁷⁴ En efecto, desde 1991 se habían sucedido una serie de leyes referidas al empleo profundamente cuestionadas por algunos sectores del movimiento obrero, ya que habilitaron la expansión de formas de contratación laboral de tiempo indeterminado, en las que, por ejemplo, cualquiera de las partes podía extinguir la relación sin expresión de causa y sin obligación de preavisar, así como sin derecho indemnizatorio (durante un “período de prueba” habilitado por la Ley 25.013/1998)

Mientras que algunos de esos procesos tuvieron una resolución unánimemente celebrada, como conquista de una reivindicación histórica, como por ejemplo la recuperación de la jornada de trabajo previa a la privatización; otros, en cambio fueron intensamente disputados, en cuanto a su desarrollo y su resolución. Este fue el caso del *conflicto* en torno a la tercerización en 2007, que recuperé en el capítulo anterior. A partir del año siguiente, el aumento salarial se acordó en paritarias sin llevar adelante movilizaciones, y esa fue la dinámica desde entonces. Cada año, los dirigentes de FOETRA y los directivos de las empresas se sentaron a negociar los acuerdos salariales en el Ministerio de Trabajo. Progresivamente, se incorporaron dentro de los acuerdos paritarios otras temáticas referidas a las condiciones de trabajo: la regulación del teletrabajo, la asignación de *categorías* (promociones), la incorporación de personal de las empresas tercerizadas a Telefónica, y programas de calidad y mantenimiento del plantel técnico de calle. Durante mi trabajo de campo, las paritarias se habían tornado parte estable del calendario sindical.

Los sentidos producidos desde la conducción del sindicato sobre las negociaciones paritarias retomaban la contraposición con la década de 1990 y la situación de debilidad de los trabajadores telefónicos durante la misma. Entre 1992 y 2001 sus salarios permanecieron congelados; no se produjeron tampoco instancias de negociación colectiva paritaria. Recién en 2001 los salarios de los trabajadores telefónicos fueron aumentados por decreto, operación que se repitió en 2002 y 2003. La primera negociación fue entonces significada como una *conquista*, lograda a través de la movilización. Con el correr del tiempo y el afianzamiento de la negociación colectiva como modo estable de negociación empresas-sindicato a través de la mediación del Ministerio de Trabajo, se otorgó mayor relevancia al cambio en la política del gobierno. Así, en el libro producto de los cursos de formación, figuraba:

“A partir de 2003, con la recuperación económica, el descenso del desempleo y un cambio en la orientación del gobierno hacia los trabajadores, se restituyeron las negociaciones paritarias anuales de forma ininterrumpida. Esto significó un profundo cambio con respecto a la política de los gobiernos menemista y de la Alianza. Durante los noventa, las paritarias habían sido un instrumento para instaurar la flexibilización y la precarización laboral. La negociación salarial estaba prácticamente paralizada. FOETRA fue uno de los gremios que hicieron punta de lanza para la reapertura de paritarias.” (Tagliacozzo, 2014: 104)

Otros dos hitos marcaron la vinculación entre la conducción de FOETRA y el gobierno nacional. El primero fue la creación en 2010 del Plan Nacional de Telecomunicaciones Argentina Conectada, ejecutado por el Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios, y que contó desde un principio con la participación de representantes de FOETRA en un foro consultivo previsto en su estructura organizativa. El objetivo de este Plan era garantizar *conectividad* para todas las regiones del país, en cuanto a acceso a Internet y telecomunicaciones. En ese marco, se comenzaron las obras de la Red Federal de Fibra Óptica, un tendido proyectado de más de 60.000 kilómetros de fibra óptica que proveen conectividad mayorista, es decir, que se alían con empresas prestatarias locales para el tendido que se conoce como última milla. Dentro de Argentina Conectada se incluyó también la iniciativa de AR-SAT (Empresa Argentina de Soluciones Satelitales Sociedad Anónima)⁷⁵, que opera la Red Federal de Fibra Óptica y lleva adelante el proyecto de construcción y gestión de satélites construidos en el país, cuyo éxito más resonante fue la puesta en órbita

⁷⁵ AR-SAT había sido creada previamente, en 2006, incorporando los activos de la previa empresa estatal control de los satélites geoestacionarios de la Argentina, Nahuelsat.

del AR-SAT 1. FOETRA también posee un representante en el directorio de AR-SAT, y sus trabajadores se encuentran bajo el convenio telefónico.

Estas políticas, concernientes al conjunto de las telecomunicaciones del país, y el comienzo de discusión de una Ley Nacional de Telecomunicaciones, influyeron en la conformación de la Mesa de Unidad Sindical. Como mencioné, ésta reunió a FOETRA con el resto de los gremios de las telecomunicaciones: FOPSTTA, UPJET y también FOESITRA, para las negociaciones paritarias y para la intervención en las iniciativas impulsadas estatalmente en el sector. Este vínculo fue sin embargo cuestionado por muchos de los activistas, delegados y coordinadores de mayor antigüedad, planteando que con el restablecimiento de las relaciones con la FOESITRA volvían a transitar el sindicato algunos dirigentes que durante los noventa habían *traicionado, entregando a sus compañeros*.

El otro hito en ese acercamiento fue la división de las dos principales centrales sindicales del país, CGT y CTA, en sendas centrales *oficialistas* y *opositoras* según su posición respecto del gobierno nacional. Esta ruptura implicó reacomodamientos en las agrupaciones de la Lista Azul y Blanca. Ellos fueron especialmente complejos en el caso de El Bloque, agrupación cuyo máximo dirigente, Iadarola, tenía estrechos vínculos con el sector del sindicalismo de Hugo Moyano, desde los tiempos del Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA)⁷⁶. Integrarse como sindicato en las políticas estatales desplegadas en el sector de telecomunicaciones, sin embargo, requería mantener el estrecho vínculo con los organismos gubernamentales encargados de su desarrollo; y con los funcionarios de los mismos. En ese sentido, Iadarola se refería, en actos y discursos, al Ministro de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios ya no sólo como un *compañero*, sino como “un amigo”. La división de la CGT y la CTA conllevó entonces movimientos internos dentro de la Lista Azul y Blanca. En

⁷⁶ Ver Nota al pie número 32, Capítulo 1.

efecto, aunque El Bloque y El Frente continuaban perteneciendo a centrales sindicales distintas, se encontraban ahora “del mismo lado” respecto de la divisoria con las centrales sindicales *opositoras*. De ahí su mutua vinculación con el Ministro de Trabajo, y los llamados de este último a la unidad.

Este posicionamiento se expresaba en la práctica cotidiana de los activistas. Así, por ejemplo, en abril de 2014, la CGT liderada por Hugo Moyano, junto a la CGT de Luis Barrionuevo⁷⁷ y la CTA conducida por Pablo Micheli – es decir, las centrales sindicales *opositoras* al gobierno nacional – convocaron a un paro general de 24 horas en todo el país. El sistema de transporte paró por completo: además de la adhesión masiva de la UTA (Unión del Transporte Automotor) y los sindicatos de trabajadores ferroviarios, estos implementaron medidas para frenar a los trabajadores que quisieran *tomar servicio* e impedir el funcionamiento del servicio de subterráneos de la Ciudad. De hecho, un conjunto de sectores denunciaron el carácter *político* del paro, cuyo principal punto de demanda era la denuncia del impuesto a las ganancias sobre los salarios; y se difundieron consignas de “Yo No Paro” entre los sectores que apoyaban al gobierno nacional. FOETRA, desde su posicionamiento *oficialista*, no adhirió al paro, y llamó a sus activistas a concurrir especialmente a las oficinas. De hecho, los dirigentes negociaron con los representantes de las empresas la provisión de servicios de remís para posibilitar la concurrencia de los trabajadores (práctica que, en otras ocasiones, de huelgas organizadas por FOETRA, había sido denunciada).

Ese día, un jueves, debía tener lugar el último módulo del FORSA en la Delegación Morón. Previsto el paro de transporte, se definió una semana antes que el curso se realizaría igual, y que se buscaría *garantizar* que todos los *compañeros* pudieran asistir. Así, se confeccionaron listas de quienes que no tenían forma de

⁷⁷ Se trata de una central sindical *paralela*, fundada en 2008 por el dirigente gastronómico Luis Barrionuevo.

llegar en autos particulares, y se distribuyó la responsabilidad entre otros trabajadores – muchos de los cuales tienen autos y camionetas provistos por las empresas – de pasar a buscarlos. El resultado fue una asistencia perfecta de los más de cuarenta cursantes, del equipo FORSA y de los docentes, que venían desde Capital. Ese día, el curso comenzó con las palabras emocionadas de Paula, la Secretaria de Cultura y Capacitación, celebrando ese hecho como un *logro* de la *auto-organización* de los trabajadores: “Porque la militancia también es corazón. La militancia te transforma, uno tiene ganas de animarse a desgarrarse. En vez de la salida fácil, en vez de decir ‘es difícil’, ‘no se llega’, esto que estamos haciendo es estrategia. Porque también lo podríamos haber solucionado desde arriba, poniendo micros. Pero apostamos a la militancia. Es un logro de nuestra organización.”

Finalmente, el conjunto de este panorama fue modificado a partir de la sanción de la Ley Argentina Digital⁷⁸, en diciembre de 2014 – aunque este período se extiende por fuera de mi trabajo de campo. Las negociaciones en torno a la sanción de la ley se remontaban, de hecho, a años antes. Este proceso tuvo lugar en largas mesas de negociación formales e informales, y escapa a esta tesis. Puso en tensión los intereses de los telefónicos con los de otros sindicatos, como el SATSAID⁷⁹, de servicios de televisión; acercándolos en cambio a las empresas de telecomunicaciones que buscaban obtener la licencia para proveer el servicio de televisión por cable. En las sesiones en que se trató el proyecto de ley, los activistas de la Azul y Blanca se movilizaron al Congreso, tanto para presionar por

⁷⁸ La llamada Ley Argentina Digital (ley 27.078/2014), fue sancionada en diciembre de 2014. Declara de interés público el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, las telecomunicaciones, y sus recursos asociados; crea una nueva Autoridad Federal de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (AFTIC), y regula la provisión de dichos servicios. Al momento de escritura de esta tesis, se encuentra en proceso de reglamentación.

⁷⁹ Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos.

modificaciones que demandaban, como – una vez acordado el proyecto final – para *bancar*, apoyar la aprobación de la ley.

Así, este desarrollo mostró cómo el actual posicionamiento de la conducción de FOETRA como aliada del gobierno y su consideración como parte de un *proyecto nacional* liderado desde el estado fue producto de un proceso que supuso reacomodamientos complejos para sus activistas y dirigentes. El proceso que llevó a ese posicionamiento tenía un componente estratégico, pero también supuso como consecuencia la redefinición del trabajo político de los activistas como militancia por y desde ese *proyecto nacional*. El paro de abril de 2014 mostró que el *alineamiento* implicaba inclusive en la posibilidad de encarar acciones organizadas sindicalmente para *defender* al gobierno de las iniciativas de otros actores del movimiento obrero organizado. No en vano, como recuperaba en el capítulo 1, en el acto de asunción de la nueva Comisión Administrativa, el propio Secretario General situaba la defensa del *proyecto nacional* como uno de los mayores desafíos de la conducción entrante: “Y que así como ahora estamos bancando el proyecto nacional, que a aquél que venga en 2015 no se le ocurra dar marcha atrás con Argentina Conectada ni con la puesta en marcha de ARSAT porque ahí no vamos a dudar en salir a defender nuestras conquistas, vamos a tomar lo que tengamos que tomar, vamos a parar lo que tengamos que parar”. Así, finalmente, la relación con el gobierno nacional analizada en este capítulo demarcaba líneas centrales del trabajo político de los activistas y dirigentes de FOETRA durante mi trabajo de campo y, en suma, caracterizaba la particular construcción del sindicalismo que pude observar.

PARTE II

GENERACIONES Y PRÁCTICA GREMIAL

CAPÍTULO 4

LA FAMILIA TELEFÓNICA. RELACIONES DE PARENTESCO Y POLÍTICA SINDICAL

“TODOS SOMOS TELEFÓNICOS

Después de la esperada firma del convenio de la telefonía móvil, Claro y Nextel desarrollaron acciones que obligaron a la familia telefónica a demostrar, una vez más, que la solidaridad no reconoce diferencias. Y que todos estamos comprometidos en la defensa de todos.”

(Tapa del periódico El Telefónico – publicación de FOETRA – Mayo de 2014)

“RECUPERAMOS LA ALEGRÍA

En una jornada inolvidable, FOETRA Sindicato de las Telecomunicaciones celebró el décimo aniversario de la recuperación de nuestro día con la presencia multitudinaria de toda la familia telefónica. Un sindicato cada vez más fuerte que también ha logrado reivindicar el enorme sentido que tiene la unión de todos los compañeros.”

(Tapa del periódico El Telefónico – publicación de FOETRA – Marzo de 2015)

Referirse a *la familia telefónica* constituye parte de las interacciones cotidianas de los trabajadores telefónicos que se nuclean en FOETRA. Al igual que mis interlocutores en el campo, en los primeros tiempos de mi trabajo, di esta apelación por sentada, sin interrogarme por las relaciones que así se definían ni los sentidos de su enunciación. Dirigentes sindicales se referían a *la familia*

telefónica en sus discursos, volantes sindicales la usaban como sujeto de las demandas del gremio, y trabajadores *de base* hablaban de ella emotivamente recordando épocas vividas en el sindicato, o apelando a la unidad y la fuerza del sindicato hoy. A primera vista, la *familia telefónica* se constituía en una de las expresiones más usadas para referirse al conjunto de los trabajadores, presentes y pasados, más allá de las importantes divisiones y disputas internas que permean el día a día de la vida sindical. De algún modo, las referencias a otras “familias” (la *familia ferroviaria*, la *familia gráfica*, la *familia siderúrgica*, la *familia ypefiana*) formaban parte de un sentido común también compartido por mí, como modos de denominar a conjuntos de trabajadores vinculados por su actividad, empresa o sindicato.

Fue en el trabajo etnográfico que la familia y las relaciones de parentesco se fueron perfilando como más que una metáfora, de modo que *la familia telefónica* excedía el ámbito discursivo para describir en cambio redes de relaciones que resultan fundamentales para el activismo sindical de los trabajadores telefónicos. En este capítulo comienzo entonces por analizar a la familia como construcción discursiva y metáfora utilizada para referirse a las relaciones entre trabajadores, mostrando cómo es movilizada en distintos contextos de la actividad sindical. Analizo las relaciones y experiencias que la sustentan, así como el modo como fundamenta importantes políticas encaradas por el sindicato en los últimos años. Por último, abordo a los jóvenes *hijos de telefónicos*, el funcionamiento de los vínculos de parentesco en la vida cotidiana del sindicato y especialmente en el espacio de la Juventud al Frente.

De la familia como metáfora a las políticas de *recuperación de la familia*

Algunas de las lecturas más difundidas en la antropología argentina sobre la familia y las relaciones de parentesco en los lugares de trabajo pueden rastrearse

en el texto *Fábrica y Villa Obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento* (1988), el trabajo en el que Neiburg analiza los procesos de estructuración de las relaciones de clase y de constitución de los grupos obreros en la fábrica de cemento Loma Negra, de la localidad de Olavarría, Provincia de Buenos Aires. Allí, se presentan dos líneas de análisis del lugar de la familia, que influyeron en gran medida en los desarrollos posteriores en el área.

En primer lugar, la familia es considerada la esfera de las relaciones de reproducción social, que constituyen uno de los núcleos de la investigación de Neiburg. En efecto, el “sistema de fábrica con villa obrera” es definido como un sistema de dominación particular en el que la empresa invade y domina no sólo la esfera de la producción sino también la esfera de la reproducción de los trabajadores (1988: 20), controlando sus condiciones de reproducción. Neiburg define a esta esfera como “un campo de relaciones sociales que se refiere a la totalidad de recursos y relaciones que se estructuran más allá de las estrictamente laborales y que nos remiten a la realidad de los obreros no como 'productores' sino como 'consumidores'” (1988: 148)⁸⁰.

En segundo lugar, el análisis de Neiburg aborda lo que define como disolución de dicho “sistema”. En ese proceso, según el autor, la comunidad de Loma Negra pasa a organizarse como una “gran familia”. Las relaciones familiares aparecen aquí en un segundo sentido: la idea de “gran familia” “sirve como metáfora para comprender una modalidad concreta de estructuración de las relaciones sociales: las relaciones personalizadas que, en el contexto de un sistema social organizado

⁸⁰ La distinción entre producción y reproducción como esferas separadas (una pública y masculina, la otra doméstica y femenina) ha sido objeto de discusiones, en particular desde la antropología marxista y feminista. Forma parte de una serie de binomios (naturaleza/cultura, doméstico/público, producción/reproducción) que caracterizaron los primeros marcos explicativos de la desigualdad entre hombres y mujeres. Más recientemente, investigadoras han sostenido que, en lugar de postular una separación entre funciones, se trata de una distinción analítica entre esferas que forman parte indisoluble de la reproducción social de la sociedad (Heras González y Téllez Infantes, 2005).

jerárquicamente, dan lugar a la producción de relaciones paternalistas” (1988: 108). En el análisis de Neiburg, la “gran familia” como metáfora indica la personalización de las relaciones, la constitución del Patrón como un “padre” que “regala”, “redistribuye” o “beneficia”, y finalmente, la preponderancia del “elemento armónico” de las relaciones sociales, desplazando la mediación sindical.

En su conjunto, ambas lecturas focalizan en las prácticas empresariales y su intencionalidad de mayor control y/o dominación sobre los trabajadores. Este lente fue retomado en investigaciones posteriores que también visibilizaron construcciones discursivas referentes a una “gran familia” en los lugares de trabajo, las cuales la ubicaron como parte de dispositivos empresarios tendientes a generar compromiso e involucramiento de los trabajadores con los objetivos de las empresas frigoríficas (Vogelmann, 2010); o bien la comprendieron como búsqueda de movilización de las familias de los trabajadores en el marco de un *modelo identificador* con los intereses de la empresa petrolífera estatal (Palermo, 2012). Desde la historia, Cabral Marques (2008) se refirió a la “familiarización” de las relaciones sociales en industrias extractivas de la Patagonia, describiéndola como la naturalización y ritualización de las prácticas laborales, que debilitaban las líneas de tensión y promovían la construcción de un “nosotros” definido por la pertenencia común a un universo de “beneficios” que contribuían a organizar una comunidad que aparecía como inclusiva y armónica. Algunas de estas investigaciones fueron gestadas en diálogo y retomando trabajos pioneros de la antropología social y política brasileña. El trabajo de Neiburg (1988) recupera la noción de “Sistema de Fábrica y Villa Obrera”, propuesta por Leite Lopes en trabajos de investigación realizados en la industria azucarera y textil del nordeste del Brasil (Leite Lopes, 1988, 2011). Su preocupación por la vinculación entre la dominación de las empresas y las formas de reproducción social de los trabajadores se vincula en este último caso con la

particular organización del trabajo y la reproducción de los trabajadores de las usinas azucareras.

Otras autoras aportaron sentidos distintos de análisis de la construcción de una “gran familia” desde el punto de vista de los trabajadores. Así, en investigaciones centradas en las consecuencias de los procesos de privatización y la reestructuración de las relaciones sociales que conllevaron, se describió cómo la metáfora de la “gran familia” era movilizada por los trabajadores de una empresa siderúrgica para recrear un pasado romántico que fue arrebatado por la privatización; construcción en la cual la imagen de unión y bienestar ligados a la familia se presentaban en contraste con la situación de precariedad e incertidumbre que vivían los trabajadores en ese momento (Rivero, 2008: 61). En el caso de los trabajadores telefónicos, Davolos afirmó que al momento de la privatización “se sentían” parte de una “familia telefónica”, en parte, por la antigüedad y estabilidad de la que gozaban, base de identificaciones y formas de solidaridad comunes a otras empresas del estado; pero también por la existencia de efectivos lazos de parentesco de los trabajadores entrevistados con familiares directos (padres, madres) que también habían trabajado en empresas del estado, fundamentalmente en la ex ENTel (Davolos, 2001a: 78).

La centralidad de la metáfora de la familia en los distintos grupos de trabajadores da testimonio de la fuerza del parentesco como representación. Como sostiene Bestard (1998), la crisis del parentesco, su capacidad represiva o su modelo de orden social movilizan en nuestras sociedades amplios discursos sobre la sociedad y sus normas. Este autor propone comprender al parentesco como una forma cultural de construir relaciones; constituyéndose, en las sociedades occidentales, en el soporte de una identidad continuada en un mundo imaginado como formado por individuos. Identifica a las nociones de origen, pertenencia y legitimidad – que constituyen la base de la propia nación moderna como

comunidad (imaginada) – como “propias de la constelación de ideas del parentesco” (Bestard, 1998: 30). Es a esta constelación de ideas ligadas a la familia y el parentesco que se asocia la metáfora de “gran familia” (y de *la familia telefónica*) y su fuerza para referirse a los trabajadores como comunidad.

En esta perspectiva, cabe preguntarse por la fuerza de las referencias a la familia, situándolas en el contexto de la política sindical. Esto es, no analizo las apelaciones a la familia realizadas por las empresas de telecomunicaciones (que, en efecto, se refieren a *la familia de Telecom/Telefónica*); foco que llevaría como en otras investigaciones a acentuar los discursos de las empresas que apelan a generar una apariencia de unidad armónica e igualitaria. En cambio, me propongo enfocar las apelaciones a la familia realizadas en el contexto sindical, mostrando cómo ellas sustentan no sólo discursos sino importantes iniciativas.

La familia telefónica es, en efecto, frecuentemente referida al pasado compartido por los trabajadores telefónicos, en el relato del cual la privatización continúa constituyéndose como un hito central. El recuerdo de los tiempos de la empresa estatal (ENTel, Empresa Nacional de Telecomunicaciones) es casi unánimemente descrito en términos positivos por los trabajadores que vivieron esa época; así como la privatización es narrada como un período de sufrimiento. En discusión con las distintas construcciones difamatorias que proliferaron en esa época, los trabajadores suelen resaltar el potencial de innovaciones que tenía ENTel y el hecho de que sus balances fueron positivos hasta el mismo momento de la privatización (“nunca dio pérdida”), confrontando las acusaciones de ineficiencia de las empresas estatales. También resaltan las condiciones de trabajo, el Convenio Colectivo de Trabajo que regía en ese entonces para la actividad, y la realización integrada de todas las tareas con personal propio de la empresa – los primeros aspectos afectados por la reestructuración emprendida por las empresas privadas. Pero además, los tiempos de ENTel son rememorados como

un tiempo de *unidad*, de unión entre trabajadores – una mirada que cobra sentido en contraposición a la fragmentación y las intensas disputas internas que siguieron a la derrota de la huelga de 1990 y las políticas de intervención y privatización de los años subsiguientes (ver Pierbattisti, 2008). “*Éramos la familia telefónica*” refiere así a una representación de la familia como pertenencia y armonía, unidad en la empresa estatal y en la acción sindical. Al mismo tiempo, identifica la efectiva inclusión de las familias de los trabajadores en la socialización ligada al trabajo y la actividad sindical:

“Nosotros éramos la familia telefónica. Yo estaba en [la oficina de tráfico] Internacional, en la Gerencia de Internacional, y nos íbamos todos juntos de vacaciones. Alquilábamos dos, tres casitas juntas y nos íbamos con toda la familia a la costa. Yo a mis tres hijos los tuve trabajando en ENTel.” (Ex trabajadora telefónica, aproximadamente 50 años de edad).

Así como, en el marco de un curso de formación, esta ex trabajadora les hablaba a trabajadores actuales de la edad de sus hijos, los propios jóvenes rememoran sus infancias compartidas en la colonia de vacaciones de la empresa, o las fiestas organizadas por el sindicato en el polideportivo de Ezeiza cuando eran niños. “Yo iba a la colonia con este ladrón”, justificaba por ejemplo Gustavo, después de saludar muy afectuosamente a un activista de otra agrupación, en una movilización en Plaza de Mayo.

La derrota de la resistencia a la privatización organizada desde FOETRA y las disputas que desencadenó, así como la intervención por parte del Poder Ejecutivo supusieron un primer golpe a esa *unidad*, el cual se profundizó con las políticas implementadas por las nuevas empresas concesionarias durante la década siguiente a la privatización. Como desarrollé en capítulos anteriores, las empresas

emprendieron una reestructuración de las tareas y los espacios de trabajo que, además de cambios tecnológicos incorporó el masivo ofrecimiento de *retiros voluntarios*. Este incluyó fuertes dispositivos coercitivos en los casos en que, por distintos motivos, el “atractivo” del resarcimiento económico no funcionara. Estos dispositivos contemplaron presiones directas como amenazas y acciones tales como traslados compulsivos a oficinas lejanas (inclusive a otras provincias del país), cambios en las tareas de los trabajadores (asignándolos a tareas para las que no estaban capacitados o dejándolos sin tareas a realizar) y mudanzas de horarios de trabajo. Como analizó Pierbattisti (2008), los retiros voluntarios constituyeron mecanismos de coerción a través de los cuales se logró el recambio de los planteles, la reducción de la plantilla total de trabajadores y un incremento extraordinario de la productividad per cápita.

Como parte de los mecanismos de coerción, las empresas apelaron a las familias de los trabajadores para convencer a quienes eran reticentes a retirarse. Aún hoy los activistas que atravesaron esas épocas recuerdan las dificultades en sus hogares, cuando representantes de las empresas llamaban a esposas y maridos afirmando que los trabajadores estaban siendo “cabezas duras” y estaban perdiendo una oportunidad única, amenazándolos con el despido sin indemnización como consecuencia del rechazo de la oferta. La aceptación de los retiros voluntarios supuso en muchos casos, como registró Davolos (2001a: 79), cambios en la estructura de los hogares: divorcios, hijos mayores que se fueron de sus casas, individuos o grupos familiares que retornaron a la casa de sus padres u otros familiares. Supuso también un aumento de suicidios y muertes prematuras, que militantes de aquel momento dieron en llamar “el genocidio telefónico”. Esta experiencia de ruptura también atravesó las generaciones, y forma parte de las experiencias significativas que comparten muchos trabajadores actuales, *hijos de telefónicos*, como mostraré en los próximos apartados.

Así, lejos de ser una mera representación romántica, *la familia telefónica* apunta a un conjunto de experiencias de socialización y lazos que reúnen a los trabajadores a través de las generaciones. Al mismo tiempo, se actualiza hoy en políticas gremiales cuyo fundamento invocado es *la recuperación de la familia telefónica*, como por ejemplo la *recuperación* de la Obra Social⁸¹, del Fondo Compensador Telefónico⁸² o del Club Teléfonos⁸³. Aunque estas medidas estarían ampliamente justificadas en términos del fortalecimiento económico e institucional de FOETRA (en la propiedad de recursos y activos monetarios, en el ofrecimiento de servicios a los afiliados o en el marco de disputas intersindicales), suelen no obstante ser justificadas en los discursos de los dirigentes, como medidas que tienden a *la recuperación de la familia telefónica*, como búsqueda por regenerar espacios de sociabilidad y prestaciones sociales que ligaban el sindicato – y la empresa estatal – a las familias de los trabajadores.

Finalmente, *la recuperación de la familia telefónica* fundamenta una política que ha tenido gran impacto en los lugares de trabajo y la vida sindical de los *telefónicos* en los últimos años, *la recuperación* de la Bolsa de Trabajo del sindicato, en la cual se otorga prioridad a los familiares de trabajadores en el ingreso a las empresas. En efecto, en el contexto de FOETRA, el reclutamiento de

⁸¹ Luego de separarse de la Federación (FOEESITRA) en 1999 y una vez obtenidos los Convenios Colectivos de Trabajo con cada empresa (2003), FOETRA apostó a crear su propia Obra Social (OSPETELCO).

⁸² El Fondo Compensador Telefónico es un fondo mutual creado en 1974. Se constituía con el aporte del 1% del salario de los empleados de menos de 25 años de antigüedad, 2% de aquellos con mayor antigüedad, y 6% de la empresa, y estaba principalmente destinado al financiamiento de viviendas. Con la privatización, las empresas intentaron desprenderse de esos aportes. Luego de una reforma en su estatuto en 2007, el Fondo Compensador fue *recuperado*: hoy provee servicios complementarios a la obra social y otorga un complemento de jubilación o pensión.

⁸³ El Club Teléfonos, ubicado en el partido de Vicente López, era propiedad de ENTel. Luego de la privatización, pasó a la órbita de Telecom, que fue abandonando sus instalaciones, llevándolo a la situación de quiebra. FOETRA actualmente se encuentra en litigio en la justicia para realizar la compra del club. En 2013 realizó una importante movilización en denuncia de los intereses inmobiliarios que se encuentran detrás de ese litigio.

familiares de los trabajadores es considerado como una muestra de fortaleza del sindicato, una *recuperación* de *derechos* perdidos. Desde activistas y dirigentes se recuerda que la Bolsa de Trabajo del sindicato estaba plasmada en el Convenio Colectivo de Trabajo de ENTel (165/75), donde el 50% de los ingresos a todas las especialidades y categorías era postulado por la Bolsa de Trabajo Sindical (artículo 11vo del CCT 165/75)⁸⁴. Asimismo, se establecía un orden de prioridades que incluía en primer lugar a los familiares de los trabajadores, tanto en los casos de fallecimiento como de jubilación o nuevo ingreso (artículo 12vo del CCT 165/75)⁸⁵.

⁸⁴ “Artículo 11° Las vacantes que se creen o produzcan dentro de las dotaciones de cada Sección, especialidad, etc., deberán ser cubiertas, en primer término, con personal de las Empresas que esté interesado en ocuparlas. En tal sentido, se pondrá en práctica el procedimiento establecido en el Régimen de Promociones, que forma parte del presente Convenio. El ingreso del trabajador corresponderá cuando no sea posible cubrir las vacantes en un todo de acuerdo con las normas previstas anteriormente.

1°) Se establece que el 50 % de los ingresos de todas las especialidades y categorías correspondientes al Convenio Colectivo de Trabajo, será postulado por la Bolsa de Trabajo Sindical; las Empresas y la Organización Gremial, cumplimentarán en primer lugar las prioridades establecidas en el artículo 12° del Convenio.

2°) A los efectos de determinar las vacantes correspondientes, se tendrán en cuenta el área de cada Sindicato de F.O.E.T.R.A., especialidad y categoría correspondientes.

3°) Las Empresas comunicarán a F.O.E.T.R.A. las vacantes a cubrir, quien elevará la lista de postulantes dentro de los treinta días; cuando razones imperiosas de servicios requieren un plazo menor, se pondrá en conocimiento del gestor oficial de la Bolsa Sindical.

4°) En caso de ser rechazado el candidato propuesto por F.O.E.T.R.A., por causas justificadas, esta, tendrá derecho a su reemplazo por otro aspirante.

5°) F.O.E.T.R.A., designará gestor oficial y único de Bolsa.

6°) F.O.E.T.R.A., elevará a las Empresas un formulario, que contendrá todos los datos personales exigidos a los aspirantes a ingresar.

7°) Los pedidos de reingreso que formule F.O.E.T.R.A., serán considerados dentro del cupo que le corresponde.” (CCT 165/75, Vigente excepto interrupción durante la última dictadura militar, hasta el 01/05/1991)

⁸⁵ “Artículo 12° Para cubrir las vacantes que se produzcan se respetará el siguiente orden de prioridades:

1°) En caso de fallecimiento del titular, tendrán prioridad el cónyuge supérstite o descendiente y ascendientes.

2°) Tendrán prioridad los descendientes del titular en actividad o jubilado.

3°) En caso de la primera prioridad se aplicará con flexibilidad, la reglamentación que se exige para el ingreso del trabajador, según cada caso en particular.

4°) Independientemente de las prioridades precedentemente establecidas, en el supuesto previsto en el inc. 1°, deberá incorporarse obligatoriamente, a uno de los familiares allí indicados, a su solo pedido, afectando numéricamente la vacante del trabajador fallecido.” (CCT 165/75, Vigente excepto interrupción durante la última dictadura militar, hasta el 01/05/1991)

Con la privatización, en cambio, el convenio que se implementó (y cuya vigencia se extendió hasta 2003) modificó esta prioridad de los familiares, considerando que sería un factor decisivo solamente “en igualdad de condiciones”. Pero por sobre todo, recortó fuertemente la injerencia del sindicato – entre otras modificaciones en detrimento de los trabajadores. En lugar de reservar un 50% de los ingresos a la Bolsa de Trabajo sindical, se establecía una vaga posibilidad de postulación por parte del sindicato, aumentando muy significativamente el control por parte de las empresas de los ingresos de trabajadores, a través de la elaboración de los requisitos y de un Registro Único de postulantes que incluía a todos los aspirantes al puesto, independientemente del origen de la postulación (artículo 31vo, CCT 201/92)⁸⁶.

La letra de este artículo del CCT se mantiene hasta la actualidad (artículo 31 del CCT 547/03 entre FOETRA y Telefónica de Argentina; artículo 30 del CCT 567/03 entre FOETRA y Telecom S.A.). Sin embargo, a partir de 2005 se implementó un acuerdo, negociado entre el sindicato y las empresas, que reserva un cupo de todos los *ingresos* para selección del sindicato⁸⁷. Esta re-implementación “de

⁸⁶ “ART. 31 – INGRESOS

Cuando se trate de nuevos ingresos, en igualdad de condiciones, ser considerado como factor decisivo el hecho de ser hijo de empleado activo, fallecido o jubilado.

Para los nuevos ingresos FOETRA podrá postular a través de su registro nacional, los candidatos que considere conveniente, quienes deberán cumplir los requisitos establecidos por la Empresa. A los efectos de éste artículo cada Empresa elaborará un Registro Único de postulantes por provincias y/o localidades.

Este registro contendrá la totalidad de postulantes que deseen ingresar con independencia de su procedencia.

Para el cumplimiento del presente FOETRA designará un gestor de ingresos. Por su intermedio, las empresas notificarán el resultado de las evaluaciones de los postulantes presentados por la organización gremial.

Los postulantes que no aprobarán las evaluaciones teórico y/o prácticas que exigieran las Empresas, podrán ser presentados por la FOETRA en oportunidad de nuevas convocatorias.” (CCT 201/92, vigente desde el 01/11/1992 hasta abril/mayo de 2003).

⁸⁷ El proceso de selección incluye una primera preselección y curso de capacitación por parte de FOETRA, seguido por una evaluación de la empresa, que designa los puestos. Esto está sujeto a un período de prueba y a una activa negociación por parte del sindicato, que en distintas ocasiones ha conseguido reubicar a trabajadores que la empresa en un primer momento calificó de insatisfactorios.

hecho” de la Bolsa de Trabajo es entendida entonces, hoy, como una *recuperación*, anudando una serie de sentidos y disputas centrales para el día a día de los trabajadores telefónicos, y especialmente para los jóvenes activistas. Esto se expresaba, por ejemplo, en las palabras del principal referente de la Juventud del Frente Telefónico, al presentarse en un acto sindical:

“Buenas tardes compañeras, compañeros, gracias por asistir. También gracias, les quiero empezar a comentar de esta articulación que estamos haciendo con la Juventud de UTE⁸⁸, de [el centro cultural] la Usina, con los compañeros del subte. Pero para saber hacia dónde vamos por ahí quería contarles de dónde venimos. (...) En el 2005 entramos una camada numerosa de jóvenes en FOETRA, en Telefónica. Y eso se dio gracias a una lucha colectiva que dio el sindicato. Porque en la ENTel los hijos o familiares de telefónicos entraban. Pero desgraciadamente a la privatización y al proceso neoliberal, se había cortado eso. Cuando entramos a Telefónica, entré en el 110, información de guía telefónica. Ahí, en ese momento solamente se hablaba de ritmos de trabajo. Atendíamos 470 llamados por día. Para ir al baño se tenía que pedir la mano (sic), se hablaba de los pasantes, se hablaba de que si uno hacía un conflicto, el laburo lo sacaba la terciarizada. Solamente se hablaba de eso. Y más aún, cuando uno entraba por el sindicato, decían 'éste es vago', 'éste está acomodado'. Gracias al kirchnerismo, esto se ha revertido.” (Pato, referente de la Juventud Al Frente – Acto en conmemoración del Cordobazo, Cabildo de Buenos Aires, 29/05/2014).

⁸⁸ Unión de los Trabajadores de la Educación, sindicato docente de la Ciudad de Buenos Aires.

La Bolsa de Trabajo se presentaba, en las palabras de Pato, como una política que permitió el ingreso de numerosos jóvenes a las empresas, en un contrapunto entre *lo que se perdió* con la privatización y las políticas neoliberales; y la *recuperación* de la mano del kirchnerismo y la lucha colectiva del sindicato. De este modo, una política que ha sido analizada en otros casos como política empresaria destinada a fortalecer el modelo identificatorio de los trabajadores con la empresa (Palermo, 2012), cobra en este caso el sentido opuesto de un *derecho recuperado* para los trabajadores, y se construye como *conquista* de un período de fortaleza sindical vinculado a un proyecto político. En el mismo sentido, la *reconstrucción de las familias telefónicas* también ocupaba un lugar relevante como *horizonte estratégico del gremio*, en el capítulo final del libro producido como resultado de los cursos FORSA de 2012-2013:

“Reconstruir la unidad ampliada de los telefónicos

Fortalecer, entre todos, la organización sindical integrando la participación de una mayor cantidad de compañeros y compañeras, intentando superar fragmentaciones dentro del colectivo telefónico. *Contribuyamos a promover una cultura de la participación y solidaridad que se oponga al individualismo y profundicemos la mística del colectivo.*

Recientemente ingresaron por la bolsa de trabajo compañeros y compañeras que son hijos de telefónicos. Nos enorgullece que desde esta política del gremio estemos reconstruyendo nuestras familias telefónicas. Muchos de nosotros hemos vivido el abuso que significa contratarte y echarte, tomarte y sacarte, la precarización. Por eso hay que reconocer la importancia de la bolsa de trabajo de los telefónicos como respuesta contra la precarización. Porque además, la bolsa de trabajo está

comenzando a ser destinada para los compañeros tercerizados.”

(FOETRA, 2014: 227 – subrayado en el original)

Este párrafo resulta significativo, ya que a la vez que retoma los sentidos desarrollados más arriba (defendiendo la Bolsa de Trabajo como parte de una política más amplia del gremio de fortalecimiento de la organización sindical y de respuesta a la precarización laboral) también indica una tensión en su uso e implementación. En efecto, el ingreso prioritario de familiares no constituye el único criterio posible de selección, sino que coexiste – y entra en competencia – con la prioridad otorgada al ingreso de los trabajadores tercerizados de las empresas contratistas. Este último criterio es, de hecho, sostenido como central en las plataformas políticas de la Lista Azul y Blanca, y ha sido el principal curso de acción frente a la tercerización de 2007 a la fecha⁸⁹. Sin embargo, al momento de decidir entre familiares y tercerizados no siempre resulta evidente cuál de los criterios debe primar.

Esto suma una tensión importante a otra ya presente: cómo decidir qué familiar de qué trabajador/a – de entre todos los posibles – es el que va a entrar. En este sentido, *la familia telefónica* constituye un diacrítico amplio que, como mostré, abarca al conjunto de los trabajadores y sus familias a partir de referir a experiencias comunes tanto de la empresa estatal como de la privatización. La Bolsa de Trabajo no resulta cuestionada, entonces, en sus fundamentos; sin embargo, los mecanismos de selección de los familiares son objeto de constantes disputas y tensiones. Desde *la oposición* se han formulado críticas, sosteniendo

⁸⁹ Como desarrollé en el capítulo 2, a mediados de 2007 FOETRA desarrolló un importante conflicto gremial con las empresas, demandando el pase a planta permanente de los trabajadores contratados por empresas tercerizadas del sector. El saldo de esta medida fue relativo: si bien se logró un compromiso de efectivización de los tercerizados, las empresas delegaron el trabajo durante la medida en nuevas contratistas; al mismo tiempo, ésta supuso un intenso desgaste entre los trabajadores. Desde esa fecha, el sindicato ha optado por reducir la tercerización mediante el *ingreso* negociado de los tercerizados a la planta, mediante actas firmadas en mesas de negociación o mediante el mecanismo de la Bolsa de Trabajo.

que la Bolsa de Trabajo se implementa como modo de autoperpetuación del *oficialismo*. Al interior de este último, al mismo tiempo, surgen repetidas disputas por los criterios de selección, y la distribución de los *ingresos*. En tanto el proceso de pre-selección corre por cuenta de algunos encargados designados por la conducción, existe un permanente halo de sospecha sobre sus decisiones. Los trabajadores de base, por su parte, suelen oscilar entre la denuncia de la “digitación” de los ingresos y el *acercarse* a activistas o dirigentes para conseguir que un pariente sea incorporado⁹⁰. Así, en el caso de FOETRA, la Bolsa de Trabajo se constituye a la vez en un botín de disputa en la consolidación de relaciones de poder en el seno de la organización sindical, y en una *reivindicación histórica* en términos simbólicos y de confrontación con la exclusiva definición empresaria de los *ingresos* y sus criterios (que primaron, por ejemplo, durante la década de 1990).

Finalmente, la *familia telefónica* no sólo constituye una metáfora que remite a un pasado en la empresa estatal y en la lucha contra la privatización que adquiere tintes románticos en contraposición a la década de 1990, sino que *recuperarla* o *reconstruirla* legitiman una serie de iniciativas y políticas desplegadas en la actualidad por el sindicato, que, de manera disputada y no sin tensiones, han tenido una importante impronta en la organización y en particular – como desarrollaré en el próximo apartado – en las trayectorias de los jóvenes que transitan el sindicato.

Hijos de telefónicos: disputas de legitimidad y obligaciones en el día a día del activismo

⁹⁰ Perelman y Vargas (2013) estudiaron los modos de contratación y reclutamiento de la empresa metalúrgica SOMISA, y los mecanismos implementados por los trabajadores para lograr tanto el ingreso a la fábrica como la promoción, movilizando la educación formal y la formación vinculada con el trabajo siderúrgico, así como también la recomendación y los contactos en la empresa y el sindicato.

En cada una de las ediciones del FORSA, especialmente aquellas de las delegaciones del conurbano, se evidenciaba una trama de relaciones de parentesco que unía a los trabajadores y activistas, que se superponía a otras tramas, con base a oficinas y a agrupaciones compartidas. Maridos y mujeres, hijos/as y padres/madres, hermanos y hermanas, incluso nietos/as y abuelos/as se encontraban en las distintas ediciones del curso, a veces por sorpresa. En uno de los cursos, en la Delegación Centro, Patricia y Mónica se presentaron riendo: “Nosotras somos la gran familia telefónica. Somos hermanas, pero yo trabajo en Telecom y ella en Telefónica. Lo que sucede es que yo tengo 31 años de empresa, las dos trabajábamos juntas en ENTel pero cuando fue la privatización nos separaron, y nos mandaron una en cada empresa”. Por su parte, Gustavo, colaborando como parte del Equipo FORSA, se encontró a su media hermana en el curso de la Delegación Martínez, y sorprendido le contaba a todos que ella era su hermana y que no sabía que iba a hacer el curso. También la nieta del coordinador de esa zona, de apellido Chingolo, asistía al curso; su padre y su madre son también activistas de la misma agrupación, en la zona norte y los conocimos meses después, en el curso de la Delegación San Martín. En distintas ocasiones, chicos jovencitos se presentaban contando que hacía poco habían ingresado a la empresa, que buscaban aprender, y que eran hijos de tal o cual activista que también había hecho el curso. Como la nieta del coordinador, ellos solían “perder” sus nombres de pila, para ser conocidos como “la hija de”, o, simplemente, “Chingolita”.

Desplazar el foco de análisis de las construcciones discursivas sobre la familia a las relaciones entre los trabajadores, me permite proponer que las redes de relaciones basadas en el parentesco y la familia resultan fundamentales para el activismo sindical en FOETRA, y en particular para los jóvenes que forman parte de la Lisa Azul y Blanca. Comerford (2003) identificó los desafíos de esta propuesta analítica, en tanto propone poner en relación campos generalmente

mantenidos como separados: el análisis de la “gran política” sindical y partidaria clasista y “el estudio del parentesco, la familia, la política de las reputaciones, las formas de sociabilidad cotidiana, las formas de expresión simbólica de los valores, las luchas de familia” (2003: 21, traducción propia). Este autor muestra, a través del caso del sindicalismo rural de Minas Gerais, Brasil, que, mientras que estos se presentan en las conceptualizaciones académicas como grupos y valores antagónicos, su vinculación se realiza de manera continua en las prácticas de los campesinos organizados. Retomando esta perspectiva, desarrollo a continuación cómo esas tramas entre el parentesco y la política sindical atraviesan las experiencias de activismo de los jóvenes que participan de la Juventud al Frente.

Las reuniones de la Juventud se constituyeron en un espacio donde confluyeron trabajadores, activistas y delegados menores de 35 de años, que habían llegado al empleo telefónico y a la militancia gremial a través de distintas trayectorias: ex pasantes, activistas que protagonizaron conflictos liderados por el sindicato, ex trabajadores de empresas contratistas. Pero entre aquellos ingresados a partir de 2005, la mayoría compartía el hecho de ser *familiares*, y en su mayoría *hijos de telefónicos*. Estas relaciones marcaron no sólo su ingreso al empleo, permean sentidos cotidianos de su militancia dentro y fuera del gremio. Así, por ejemplo, un compañero me contaba respecto de su hijo todavía bebé: “El otro día lo llevé a la plaza [de Mayo], el 10 de diciembre [había un festival en conmemoración de los 30 años de democracia], que para mí es muy significativo ir con él porque me hace acordar a cuando yo era chico, que mi papá me llevaba a cococho [sobre sus hombros] a las marchas contra la privatización”.

Charlando con Celeste, una activista de la Juventud, a mediados de 2013, me contó por primera vez la experiencia de su padre durante la privatización, una experiencia que también hacía suya:

Sandra: - Lo que yo a veces veo en FORSA es que cuando se habla de la privatización, por ejemplo, los compañeros más veteranos cuentan una experiencia de lucha que fue súper grossa, y todo lo que fueron los noventa, y los compañeros más jóvenes se aburren.

Celeste: - Sí, es un poco así... Pero también, la mayoría de los que entramos en los últimos años somos familiares de telefónicos, tenemos a nuestros padres telefónicos, o tíos, y entonces vivimos la privatización. Yo lo viví a través de mi papá, a él lo llamaron seis veces para que tome el retiro voluntario. Lo cambiaban de horario, los del sindicato de ese momento la llamaban a mi mamá, diciéndole que tenía que agarrar, porque se iba a quedar en la calle, y teniendo tres hijas.

Sandra: - ¿Y él nunca agarró?

Celeste: - Nunca. Ahora hace cuatro años que es jubilado telefónico. Pero tiene muchos amigos, que algunos agarraron y otros no, y los que lo agarraron la pasaron muy mal, porque lo que te daban no alcanzaba para vivir.

Mi apreciación inicial, que apuntaba a una incompreensión intergeneracional respecto de la experiencia de la privatización, fue discutida por Celeste a partir de su experiencia: *“Yo lo viví a través de mi papá”*. Esgrimía así su propia experiencia como *hija de telefónicos* como fuente de legitimidad para posicionarse respecto de un período central en la historia reciente del gremio. Haber vivido la privatización *como hijos* remarca la importancia de los lazos intergeneracionales a través del parentesco, relativizando las brechas que en otros momentos se evidencian, a la vez que otorga legitimidad a estos jóvenes para posicionarse como interlocutores de sus *compañeros* dentro del sindicato. Ser *hijo de telefónicos* constituye uno de los fundamentos posibles de legitimidad

que los jóvenes esgrimen al momento de hacer valer su palabra dentro del gremio.

Por otra parte, para estos jóvenes, tanto en el trabajo como en el activismo, ser familiar – y especialmente *hijo de telefónicos* – puede constituir un capital en términos de los vínculos que provee, que se extienden intra e intergeneracionalmente. Así, entre los mismos jóvenes, algunos de ellos se conocen desde chicos, por haber compartido experiencias de socialización como la colonia de vacaciones o los asados de fin de año que organizaba ENTel. Resulta aún más significativo destacar que esos jóvenes cuyos padres y madres fueron *compañeros* – particularmente si fueron activistas – son reconocidos en el sindicato como “el hijo o la hija de”. Ese vínculo de confianza constituye un capital particularmente valioso para los jóvenes cuyos padres fueron compañeros de actuales dirigentes y militantes del sindicato. Los “hijos de *compañeros*”, de la Lista Azul y Blanca, son reconocidos y saludados por dirigentes y militantes al transitar el gremio, y circulan por los pasillos del sindicato con una confianza mucho mayor que aquellos que carecen de esos vínculos. Es el caso de Gustavo, cuyo padre había sido activista y era muy cercano del actual Secretario General del sindicato, y de Julio Guillán. Aunque su padre falleció pocos meses después de jubilarse forzosamente en 1993, ese vínculo le permitió a Gustavo desde un principio transitar el sindicato con comodidad, saludando, cariñosa y públicamente, a los *compañeros* de su papá. Me contaba, por ejemplo, que una secretaria de peso en el gremio, después de años de conocerlo, se había enterado de quiénes eran su familia: “¿¿Vos sos el nieto del Negro?? Yo conozco toda tu historia. Si antes te quería, ahora te quiero mucho más”⁹¹.

⁹¹ Otros jóvenes, en cambio, padecen el carecer de estos vínculos, especialmente en cuestiones de orden específicamente laboral. Es el caso de Santiago, por ejemplo, cuyo único compañero de especialidad es el yerno de su jefe, lo cual le valió numerosos tipos de discriminación y excepción de beneficios (como por ejemplo, el otorgamiento de horas extras, que implican una importante diferencia en el salario percibido).

Al mismo tiempo que suponen un capital de vínculos y una fuente de legitimidad, los lazos de parentesco implican también expectativas sobre los jóvenes de la Juventud que se expresan en términos morales. Así, en diciembre de 2013, asistí a una reunión de la Juventud, de escasa concurrencia, éramos sólo ocho *compañeros* allí presentes. La preocupación por la *participación* y por el *compromiso* con la *militancia*, que permeó numerosas reuniones del espacio (como desarrollaré en el próximo capítulo), se expresó ese día en términos urgentes:

Subo al quincho a la reunión de la Juventud, me encuentro con pocos asistentes, seis o siete. Mientras esperamos a ver si aumenta la concurrencia, Loli comenta que ese día fue la primera actividad de la Secretaría de Género, que se hizo en conmemoración del Día Internacional contra la Violencia contra la Mujer, y que a la actividad también fueron muy pocas compañeras del Frente. [Después de discutir brevemente esa actividad,] el tema de la participación en las reuniones se extiende, y pasan a discutir qué está sucediendo con las reuniones de la Juventud. Como medida urgente se plantea la necesidad de armar un listado con todos los compañeros que están o estuvieron en la Juventud para actualizarlo; tarea de la cual se van a encargar Pato y Celeste al finalizar la reunión:

Loli pregunta: - ¿Cómo se armó ese listado? ¿Están todos?

Pato responde: - El listado original de la Juventud se formó con los compañeros que entraron por el Frente – es decir, entraron a través de la Bolsa de Trabajo del sindicato, en el cupo del Frente

Sebastián toma el lugar de la autoridad: - Hay una realidad que la mayoría de los que entraron en los últimos tiempos, son hijos, sobrinos, conocidos, de gente del gremio, entonces están doblemente obligados a venir. Son parientes de militantes, de delegados. Esto es

un tema, porque muchas veces los que entran porque son parientes no son los que más pila le ponen, de hecho hay varios que más bien han sido todo lo contrario...

Hay un silencio, y Pato intenta no quedar mal con Marcos, un pibe jovencito, hijo de una activista del Frente: - Igual también está Marcos, que viene siempre. (Registro de Campo, Reunión de la Juventud al Frente, Diciembre de 2013).

En primer lugar, sobre los familiares de telefónicos que han ingresado a través de la Bolsa de Trabajo pesa la expectativa de *participación* en las actividades del sindicato que verbalizaba Sebastián. Como desarrollé en el capítulo 1, para los activistas de la agrupación (y de las otras agrupaciones de la Lista), *participar* se constituye en una obligación moral; sin embargo, para aquellos que son parientes y que de algún modo deben a ese vínculo y al cupo del sindicato su ingreso, esta obligación es, en las palabras de Sebastián, doble. Existe una vigilancia particular sobre los *hijos* de telefónicos, que pesa sobre sus acciones y es expresada especialmente por sus congéneres: en la cotidianidad del sindicato, los jóvenes que ingresaron a través de la Bolsa de Trabajo encuentran que sus acciones son evaluadas continuamente, de acuerdo a criterios compartidos por los activistas. Aunque raramente esos juicios son verbalizados en forma de máximas, como hacía Sebastián, es posible escuchar de manera cotidiana referencias a las actitudes que *no deberían* tener los familiares de activistas:

Más tarde ese mismo día, cuando me quedo en la nueva oficina de la Secretaría de Género con Celeste, Marcos y Pato armando los listados, vuelvo a preguntarle a Celeste por la actividad de Género de ese día. Me cuenta una de las discusiones que tuvieron:

- Por ejemplo, Mónica [la Secretaria de Género] planteaba el tema de las mujeres revisadoras¹⁷ [la reivindicación de que se incorporen

mujeres en ese puesto] y yo tuve un caso, una chica que es la hija de Rojas, que entró en mi sector y entró directamente como “revisa”. Y fue un problema, porque las chicas no quieren subirse a los postes. Era re problemático, para los compañeros, porque al final lo que la piba hacía es que ella vivía en un complejo de torres y laboraba sólo ahí, haciendo sótanos y domicilios. Igual la piba se quería ir lo antes que pudiera, se presentaba a todas las búsquedas internas que había. Encima la piba había estudiado Recursos Humanos y todas las oportunidades en esa área estaban fuera de convenio...

Hace un silencio y mira a Pato, que la interroga con la mirada.

- No, al final el viejo la agarró y le dijo 'no, vos entraste por el sindicato, te quedás en un sector que esté dentro del sindicato'. Parece que un quilombo, la piba le decía '¿pero vos me querés decir que no puedo laborar de lo que estudié?', 'no en esta empresa'. La piba además bien gorilona, bastante cheta, de repente salía con 'estos negros...'

- ¿Y qué hizo? No sigue de revisa, ¿no? - pregunta Pato

- Se fue a T-Gestiona – una empresa tercerizada que trabaja dentro de Telefónica, pero donde los trabajadores están en el convenio telefónico. Pato pone cara de desagrado. (Registro de Campo, Reunión de la Juventud al Frente, Diciembre de 2013).

Los criterios con que se evalúan las acciones de los jóvenes que ingresaron a través de la Bolsa de Trabajo exacerbaban algunos de los valores morales que comparten los activistas telefónicos, referidos a la *lucha* y la *participación*, como desarrollé en el capítulo 1 – criterios y valores morales a los que no todos ellos se ajustan. *Pasar* a un sector fuera de convenio constituye una de las acciones condenadas dentro del activismo sindical (ya que debilita la organización, restándole representatividad); es sin embargo, una posibilidad disponible para el conjunto de los trabajadores (y favorecida por las empresas). Sobre los parientes

de activistas ingresados a través de la Bolsa de Trabajo, pesa así una vigilancia mayor que sobre el conjunto, respecto del cumplimiento de las normas implícitas de comportamiento de los activistas, y, en parte, esto es así porque sus acciones, indefectiblemente, afectan también a sus parientes. “El hijo de José hace *perros* (conexiones ilegales)”, “La hija de Silvia nunca vino a ninguna actividad”, no acusan sólo – ni a veces principalmente – a los jóvenes, sino a sus padres, tíos, padrinos. Como en el caso de la chica que no quería ser revisadora, esto implica para los jóvenes que sus acciones afectan y son discutidas con familiares directos – la autoridad del padre se impone frente a los deseos de la joven, limitando sus elecciones posibles.

El capital de vínculos que sitúa a los *hijos de telefónicos* en un lugar privilegiado con respecto a sus congéneres, encuentra entonces un conjunto de contrapesos, no sólo la obligación “por partida doble” que pesa sobre sus acciones, sino también, las tensiones que conlleva este capital de vínculos. Se espera, por ejemplo, que el joven que es pariente de un activista milita en la misma agrupación que éste, especialmente si fue a través del *cupó* de esa agrupación que se definió su ingreso. Para algunos de los activistas esta expectativa entró en colisión con sus propias opciones militantes, para Gustavo, o para Mariano, impidió o dificultó su participación activa en el Frente, a pesar de que era la agrupación con la que expresaban mayor afinidad política. Así, no todos los parentescos se tornan “capital militante”, por el contrario, algunos resultan obstáculos difíciles de sortear en la vida cotidiana. Camila, una importante activista del Frente, comentaba una vez con cierta angustia las dificultades que había encontrado al momento de combinar con su familia para la Navidad. Es que el marido de Camila – también trabajador telefónico – había ingresado a Telefónica por ser sobrino de un dirigente del sindicato que, luego, se separó de la Lista Azul y Blanca. Quedando en veredas opuestas, el tío de su *compañero* no quería compartir la mesa navideña con ellos. La razón fue que en las últimas

elecciones, a pesar de haber *ingresado por él*, su sobrino había votado a la Lista Azul y Blanca.

Más allá de esos obstáculos cotidianos, sin embargo, para el esposo de Camila elegir permanecer en la Lista Azul y Blanca no conllevó otras consecuencias. De hecho, él es hoy delegado en su oficina y participa activamente de la vida sindical. Esto permite complejizar miradas que, desde el activismo de la *oposición* pero también desde algunas investigaciones sociales, focalizan en el poder ejercido por los dirigentes sobre los trabajadores ingresados a través de la Bolsa de Trabajo. A lo largo de mi trabajo de campo, no tuve noticias de consecuencias – sólo esas “incomodidades”– para aquellos trabajadores que no se atienen a las obligaciones morales de *luchar, participar* y respetar ciertas conductas adecuadas, sean *hijos de telefónicos*, o no.

Al mismo tiempo, finalmente, la legitimidad de la posición como *hijos de telefónicos* no está exenta de cuestionamientos, no sólo por parte de los mayores – que atravesaron las *luchas*, los *hitos* históricos, las *épocas difíciles* – sino también por parte de sus *compañeros* de la Juventud. En efecto, la Bolsa de Trabajo no constituye la única vía de ingreso a las empresas de los jóvenes de la Juventud, así como tampoco del conjunto de los jóvenes del sindicato; tampoco están todos emparentados con otros trabajadores telefónicos. Existe otra trayectoria de ingreso a las empresas y al activismo que comparten muchos trabajadores de la Juventud (parientes o no de *telefónicos*), esta es la participación en procesos de movilización en discusión de sus condiciones laborales – como pasantes o trabajadores de empresas contratistas. Un grupo importante de activistas del Frente cuentan alrededor de 35 años y participan activamente de la Juventud. En su mayoría, ingresaron a las empresas como pasantes entre los años 1998 y 2001, y fueron parte de un intenso proceso de organización en discusión de sus condiciones de trabajo y en denuncia de las

pasantías como fraude laboral⁹². Ingresar a las empresas como trabajadores *efectivos* fue producto de un prolongado proceso de movilización, que implicó atravesar por largos conflictos, tomas de edificios, disputar incluso con la propia conducción sindical el apoyo a sus demandas. Esta trayectoria compartida de *lucha* otorga al grupo de ex pasantes una legitimidad propia, basada en la *experiencia* de organización y resistencia ante las empresas.

En ocasiones como la fallida reunión de la Juventud, donde la *participación* y el *compromiso* de los jóvenes eran puestos en duda, el grupo de ex pasantes solía remarcar, como Sebastián, que “*muchas veces los que entran porque son parientes no son los que más pila le ponen*”. Como desarrollaré en el próximo capítulo, el conjunto de los jóvenes suelen ser objeto de acusaciones tales como que están acostumbrados a la militancia “fácil”, que dependen de la disponibilidad de permisos gremiales y no aceptan movilizarse por fuera de los horarios de trabajo. Estas acusaciones suelen ser replicadas o atribuidas por los ex pasantes en referencia a sus *compañeros* de la Juventud, que ingresaron al sindicato en los últimos años, atribuyéndolos al modo en que estos jóvenes ingresaron en las empresas, mientras ellos, al haber tenido que *luchar* por su puesto de trabajo, sostendrían prácticas militantes de *mayor compromiso*.

De este modo, la legitimidad ligada a ser *hijos de telefónicos* se halla disputada, para estos jóvenes, por sus propios compañeros, que se posicionan en cambio en el lugar legitimante de haber atravesado intensos procesos de organización. Las trayectorias de los jóvenes están lejos de reflejar cristalinamente una división entre quienes son familiares de telefónicos y quienes *luchan* o lucharon por su trabajo, al contrario, en las trayectorias estas experiencias se entrecruzan. De hecho, Celeste o Gustavo, *hijos de telefónicos*, tienen un activo lugar militante en

⁹² Desarrollé ese proceso de organización en mi tesis de licenciatura (Wolanski, 2010). En el capítulo 6 retomo un análisis del mismo desde la dinámica de las relaciones generacionales.

la Juventud y en el Frente; muchos ex pasantes, en cambio, luego de obtenida la efectivización, se alejaron del activismo o tomaron el retiro voluntario.

Compañeros y parientes: relaciones de parentesco y activismo sindical

Indagar en las relaciones de parentesco como parte de una investigación sobre la política sindical resulta sorprendente para los propios trabajadores y trabajadoras con quienes dialogué a lo largo de mi investigación. Parece tratarse de un tema íntimo, privado, que además roza peligrosamente la – condenable – exposición pública de esa privacidad (los “trapitos al sol”). Como sostuvo Neiburg (2003), la noción de intimidad en su uso corriente no supone tanto el aislamiento de lo que sucede “puertas adentro”, sino que es utilizado para demarcar y relacionar sentimientos asociados a espacios sociales de naturaleza y escalas diferentes (2003: 290). La respuesta de los trabajadores indica la construcción de una separación naturalizada entre parentesco y política como esferas o espacios sociales separados.

Esa distinción ha sido discutida y objeto de importantes desarrollos en la antropología. En efecto, las relaciones entre parentesco y política constituyen uno de los tópicos clásicos de la antropología política. Por un lado, esta relación fue pensada como una dicotomía, una exclusión. Como señala Balandier (2004), en la formulación pionera de Morgan, el orden de parentesco que regiría el estado de *societas* excluía teóricamente al orden político, vigente en la *civitas*. En la teoría marxista, la emergencia de lo político irrumpía con el desvanecimiento de “lazos personales o de sangre”; con base en la filosofía de Hegel, que oponía paralelamente lo universal y lo particular, el estado y la familia, el plano masculino y el femenino (Balandier, 2004: 123). No obstante, desde su constitución como subdisciplina, la antropología política en sus distintas vertientes, trabajó de diversas maneras esa relación, tensionando la dicotomía

inicial. En las llamadas sociedades “sin estado”, el estructural-funcionalismo como corriente hegemónica reconoció importantes funciones políticas a las estructuras de linajes, desarrollando análisis que presentaban “lugares de lo político” que no estaban limitados a las instancias formales de poder y a las instituciones (Abeles, 1997). Esto llevó a Balandier a afirmar que “La antropología política, lejos de concebir parentesco y política como términos excluidos uno del otro u opuestos uno al otro, ha revelado los vínculos complejos que existen entre ambos sistemas, y ha fundado el análisis y la elaboración teórica de sus relaciones, a partir de investigaciones de campo” (2004:123)⁹³.

Sin embargo, la subdisciplina mantuvo dos dicotomías centrales: por un lado, la dicotomía analítica entre los dominios “doméstico” y “político/jural”, que presuponía una esfera “doméstica” dedicada a la sexualidad y el cuidado de los niños, asociada primariamente con la mujer, y una esfera “pública” de reglas legales y autoridad legitimada, asociadas primariamente con los hombres (Yanagisako y Collier, 1994: 2); por el otro, la división entre sociedades “simples” y “complejas” y el supuesto de que el papel del parentesco disminuye al aumentar el de las instituciones gubernamentales.

La antropología encontraría entonces una dificultad particular para analizar el papel político del parentesco en las sociedades contemporáneas. La raíz de la misma sería, según Bestard (1998), el discurso de la sociedad moderna sobre el parentesco, fundado en la primacía de las teorías del contrato para las cuales el pacto social se realiza entre individuos abstractos. De este modo, “el parentesco queda fuera de la estructura de la sociedad civil, como un espacio reproductor de ciudadanos libres, al margen del mundo de los lazos políticos o económicos entre

⁹³ En su conjunto, las disquisiciones sobre la vinculación entre relaciones de parentesco y política forman parte de una tensión más amplia que recorre la antropología política respecto del estudio de la política como dominio autónomo o bien su investigación desde su imbricación en otras “dimensiones” de la vida social (no sólo el parentesco, sino la religión, la economía, el trabajo, etc.) (Gaztañaga, 2010; Cañedo Rodríguez y Espinosa, 2011; Fernández Álvarez, 2012).

individuos” (Bestard, 1998: 33). Despojado de sus funciones sociales, el parentesco queda reducido al dominio de lo privado y a la familia nuclear. De ahí que, según este autor, el parentesco se haya hecho invisible para muchos de los análisis de la sociedad contemporánea, quedando reducido a la familia nuclear como ámbito privado y afectivo, y aparentemente adaptada al sistema económico de las sociedades modernas (1998: 26).

Una mirada de mayor amplitud, a partir del conjunto de mis datos, a las lecturas antropológicas sobre la familia y las relaciones de parentesco en los lugares de trabajo permite entonces sostener que la focalización del análisis en las relaciones entre esferas de producción/reproducción y la familia como metáfora pone de manifiesto la vigencia de una concepción del parentesco como externo a las relaciones públicas entre individuos definidos por otras pertenencias, como trabajadores o activistas. Explica, al mismo tiempo, la ausencia de investigaciones que desplieguen y analicen las relaciones de parentesco entre los trabajadores en el seno de los espacios de trabajo o de la organización sindical.

Como surge de este trabajo, gran parte de los activistas que transitan por FOETRA son entre sí al mismo tiempo (y de manera no excluyente) *compañeros* de trabajo, *compañeros* de militancia, y parientes: es en la complejidad de la trama de relaciones que se delinearán las legitimidades, expectativas y disputas que dan forma también al activismo, en particular de los jóvenes. En este sentido, el análisis desarrollado permite desplazarse de un foco situado en los activistas de la Juventud como trabajadores jóvenes que serían sujetos de una experiencia del activismo distintiva, para desarmar esta dicotomía y vislumbrar al parentesco como uno de los modos de relación que anuda a las distintas generaciones de trabajadores y activistas, dando forma a la reproducción del gremio telefónico, y en particular de las agrupaciones que constituyen su conducción. Las relaciones de parentesco se constituyen, en esta perspectiva, en un vehículo de

construcción y fortalecimiento de la trama de relaciones sociales del activismo y de las políticas sindicales, revelando al mismo tiempo la centralidad de las relaciones inter e intrageneracionales en la práctica gremiales de FOETRA.

CAPÍTULO 5

ORGANIZAR LA JUVENTUD. SENTIDOS DE LA CREACIÓN DE UN ESPACIO DE JÓVENES.

Hacia el final de una de las reuniones de la Juventud al Frente en el quincho del sindicato – una de las primeras a las que asistí – se planteó una discusión que quedó inconclusa. Había sido una reunión *exitosa*, con la asistencia de alrededor de treinta *compañeros*. Se había discutido e informado sobre el *trabajo en las móviles* que estaban llevando a cabo Delegados Normalizadores – una de ellas, parte de la Juventud. Llegando las tres de la tarde, Pato, desde la cabecera de la mesa, avisó que varios *compañeros* le habían pedido que terminara puntual, porque se tenían que ir. “Estamos justos de tiempo, como para una pregunta más”.

En ese momento, levanta la mano Juan Manuel, un pibe flaquito, que lleva una remera con la figura del “Nestornauta”⁹⁴. Plantea: - A mí me parece que acaban de pasar las elecciones primarias y los resultados muestran que hay que militar. Una de las cosas que estaría bueno es que fiscalicemos, que nos contactemos con *compañeros*, sean de La Cámpora, de Nuevo Encuentro, o del Movimiento Evita, para fiscalizar, porque es una tarea importante, que es estar ahí bancando.

Ricardo, que comparte la cabecera de la mesa con Pato, y será candidato a legislador en una lista vinculada al Frente para la Victoria, acuerda: - A mí me vinieron a hablar para pedirme que fuéramos a fiscalizar y yo no di la respuesta adecuada y no lo

⁹⁴ Figura del personaje de historieta “El Eternauta” de Oesterheld/Solano López, con la cara de Néstor Kirchner, que se popularizó entre la militancia *kirchnerista* en 2011 luego del fallecimiento del ex presidente.

planteé acá, pero sí estoy de acuerdo, me parece que como Juventud tenemos que hablar ya sea con La Cámpora, o con Nuevo Encuentro para fiscalizar.

Pato afirma su acuerdo: - Yo fui fiscal en las primarias, en La Matanza, por un primo mío, y me parece que además es una experiencia muy importante, de formación.

Desde atrás pide la palabra un compañero del Frente que no es de la Juventud pero estuvo colaborando haciendo las hamburguesas para la reunión: - Me parece que en realidad la tarea no es sólo ir a fiscalizar en las elecciones, la tarea de acá a octubre es ir recuperando, peleando cada voto, peleando el terreno perdido.

Se escucha un murmullo de acuerdo y Celeste, una compañera de la Juventud, interrumpe, contradiciendo las palabras de Ricardo: - Me parece que cosas como estas hay que trabajarlas con el resto de los compañeros del Frente, porque la Juventud es parte del espacio más amplio del Frente. Una decisión como ir a fiscalizar y con quién no la podemos tomar sin discutir con el conjunto de nuestra agrupación.

La Juventud al Frente se *lanz*ó en noviembre de 2012, en un asado en el quincho del sindicato al que se invitó a todos los activistas del Frente Telefónico. Hasta ese momento, se habían efectuado una serie de reuniones entre algunos de los activistas más jóvenes de la agrupación que, en base a la propuesta de los dirigentes, habían discutido durante meses *cómo organizar a los jóvenes*. La consolidación del espacio tuvo lugar a lo largo de 2013: comenzaron a realizarse reuniones propias de la Juventud, así como algunas actividades (por ejemplo, una jornada solidaria durante ese verano); se imprimieron las *remeras* oficiales de la Juventud al Frente. En las semanas previas a las elecciones sindicales de julio de 2013, esas actividades se hicieron más esporádicas, absorbidas las energías de los

activistas por la campaña. Fue poco después de aquellas que tuve la posibilidad de comenzar un trabajo de campo sistemático en este espacio.

La Juventud estaba conformada por activistas que eran parte del Frente Telefónico. Como desarrollé en el capítulo anterior, algunos de ellos se vincularon al Frente hace más de quince años, como pasantes; otros ingresaron en años recientes, y se incorporaron a la agrupación a través de otros *conflictos* (como aquél de ARNET) o de relaciones de parentesco y personales varias. Las edades de los activistas variaban en su mayoría entre los 25 y los 35 años; dos o tres militantes rozaban los 40 y su condición de “jóvenes” llegaba a ser objeto de burlas por parte de sus *compañeros*. Sin embargo, se trataba de militantes *nuevos* en la agrupación, ex contratistas que habían ingresado – en particular en Telefónica – a través de la Bolsa de Trabajo. Algunos de los participantes en la Juventud tenían, a su vez, otros *roles* en el sindicato como activistas: muchos eran delegados o colaboradores de secretarías, o lo fueron; algunos de ellos participaban en la Comisión Administrativa como secretarios o vocales, o tomaban parte de instituciones gremiales como el Fondo Compensador Telefónico. Sin embargo, más allá de esas responsabilidades, a lo largo de dos años, tres activistas – varones – ocuparon sucesivamente el rol de *referentes* de la Juventud, es decir, aquellos que convocaban a las reuniones, las *conducían*, y a quienes se consultaban las distintas acciones y decisiones a tomar como espacio.

A lo largo de mi trabajo de campo, pude observar tres tipos de actividades en las que tomaba parte la Juventud como grupo distintivo de militantes. En primer lugar, las reuniones, que se organizaban en distintos días de la semana, una o dos veces por mes, en el quincho del sindicato. En cada una de ellas, solían tratarse y debatirse temas de interés en el momento; se *bajaba* información sobre situaciones, medidas y avances en áreas de las que participaban algunos de los activistas presentes. En segundo lugar, desde la Juventud se convocaba – vía el

grupo de mail, el grupo de Whatsapp o incluso mediante llamados personales – a actividades como actos y movilizaciones, tanto de la Lista Azul y Blanca como específicas del Frente Telefónico, en particular aquellas vinculadas a la CTA. Finalmente, la Juventud tuvo presencia en los procesos de movilización desarrollados por FOETRA en ese período, y un lugar particularmente protagónico durante aquél llevado adelante entre diciembre de 2013 y enero de 2014 con la empresa Claro⁹⁵. Fue durante éste último que la Juventud cobró mayor protagonismo a nivel del gremio, aportando militantes, energía para tocar los bombos, cantar y saltar en los *escraches* organizados frente a la empresa. Portando sus propias remeras, reactivaron la página web que estaba desactualizada hacía meses, y *compartieron* en las redes sociales las fotos y videos de su participación en esas movilizaciones.

Cuando comencé a planificar el trabajo de campo con los activistas que conforman la Juventud al Frente, un interrogante se me presentaba con especial intensidad: ¿por qué un espacio *específico, separado*, de Juventud? Mi trabajo previo indicaba que dentro del sindicato no habían faltado *jóvenes*, y que, de hecho, se habían vinculado con otros trabajadores tomando la juventud como diacrítico para diferenciarse – al menos este era el caso para los ex pasantes de Telefónica (ver capítulo 6). Sin embargo, no habían existido instancias organizativas diferenciadas para los jóvenes, como ahora se estaba proponiendo. Me pregunté entonces por los sentidos de la conformación de un espacio de Juventud en el seno de una agrupación gremial como el Frente Telefónico.

⁹⁵ Luego del fallo judicial a favor del encuadramiento de los trabajadores de las empresas de telefonía móvil como telefónicos, la empresa Claro se resistió (y resiste aún, al momento de escritura de esta tesis) a cumplir con el mismo. Entre diciembre de 2013 y enero de 2014, FOETRA desarrolló una serie de *escraches* ante oficinas de esa empresa, movilizándose varios días por semana, especialmente durante la temporada de las fiestas de fin de año, frente a locales de la empresa, denunciándola por fraude laboral, incumplimiento de las leyes laborales y precarización de sus trabajadores.

A lo largo de los meses que siguieron, encontré que algunos de los activistas – dentro y fuera de la Juventud – compartían este interrogante. Algunos ensayaban explicaciones, otros incluso cuestionaban abiertamente el espacio, sosteniendo que era sólo producto de una *necesidad* (no de una *opción política*) o que los jóvenes estaban “sobrevalorados”, y precisamente tenían que *participar* de los espacios más amplios de la agrupación para escuchar a *compañeros* con más *experiencia*. En las reuniones de la Juventud, como en la que encabeza este capítulo, se planteaban tensiones respecto de las atribuciones de la Juventud como espacio: qué temas era posible decidir e iniciativas tomar, y cuáles dependían de las líneas más generales de la agrupación. De hecho, ante cada uno de los eventos, era invariable la pregunta de parte de los activistas hacia los *referentes*: “¿Llevamos remeras?”. Alguno de estos últimos definía entonces, dependiendo del carácter de la actividad, si a la movilización, o el acto, se asistiría con las remeras que los identificaban como parte de la Juventud, del Frente Telefónico, de FOETRA, o sin ningún tipo de marcador sindical; elección que dependía del contexto.

De este modo, se evidenciaba que la incorporación de un espacio nuevo de activismo suponía reacomodamientos en el marco de la agrupación y la Lista. La conformación de un espacio de Juventud era justificada por los activistas desde sentidos otorgados a la militancia de los jóvenes pero, sobre todo, señalaba disputas de poder. Como sostiene Durham, “*Las demandas sobre la posición de los jóvenes, sobre la naturaleza de la juventud, y los reclamos morales sobre la juventud, están centralmente involucrados en la reinención del espacio social y político. Son utilizados para movilizar tipos similares de marcos temporales, así como en las negociaciones acerca de qué tipos de poder están disponibles, en qué espacios pueden ser ejercitados y por quiénes.*” (2011: 66). El punto de partida de este capítulo es entonces indagar en las disputas que atravesaron la creación de la Juventud al Frente, entendiendo que la estructura de las interacciones etarias

entre los trabajadores (y las categorías diacríticas que resultan de ellas) se construyen socialmente en las luchas por espacios y recursos de poder; las relaciones entre generaciones de activistas constituyen un componente de la dinámica de las relaciones de poder en la política sindical. Despliego entonces las múltiples tensiones que atravesaron la creación de la Juventud al Frente, las demandas morales sobre los jóvenes y los sentidos construidos sobre la militancia juvenil, mostrando cómo ese espacio se constituyó en un catalizador de algunas de las principales tensiones que atraviesan en la actualidad a la militancia sindical en FOETRA.

La construcción de *los jóvenes* de la Juventud

Para comenzar, es necesario indagar la propia identificación de determinado conjunto de activistas como *jóvenes*. La sociología de las generaciones, a partir del trabajo de Mannheim (1993), ha desarrollado una crítica de los enfoques que presuponen que los individuos que comparten una misma edad constituyen por sí mismos un grupo social. En base al desarrollo hasta aquí se evidencia, de hecho, que entre quienes componían la Juventud coexistían trayectorias distintas. La heterogeneidad abarcaba amplias áreas de su experiencia: distintos sectores de trabajo y especialidades, diversos modos de acercamiento al activismo y posicionamientos políticos (actuales y previos), diferentes vínculos y relaciones al interior del sindicato, por ejemplo.

A pesar de esas diferencias, un conjunto de estos jóvenes se identificaban a sí mismos como un grupo distintivo, sujetos de una experiencia específica como *ex pasantes*. Como desarrollé en el capítulo anterior, esa trayectoria compartida de *lucha* otorgaba al grupo de ex pasantes una legitimidad propia en el marco del Frente Telefónico, basada en la *experiencia de organización y resistencia* ante las empresas. Desde ese posicionamiento, además, se diferenciaban de otros

jóvenes, que ingresaron con posterioridad, cuestionando la legitimidad de sus modos de ingreso, y vinculándolos a sus prácticas militantes (de menor *compromiso*). En el día a día del activismo en el sindicato, los ex pasantes a menudo traían a colación la *falta de compromiso* como falencia de los *otros* jóvenes y comparaban su propia experiencia de *organización* con la de aquellos: “Nosotros nos juntábamos a la noche, los fines de semana, cuando podíamos”.

En este sentido, los ex pasantes eran reconocidos y se auto-reconocían – aun años después – como una *camada* de activistas diferenciable: “*Yo soy del grupo de los que fuimos pasantes*” era un modo cotidiano de presentarse de activistas y trabajadores en distintas instancias de la actividad sindical de FOETRA. La experiencia de haber vivido las duras condiciones laborales como pasantes, pero sobre todo del intenso proceso de movilización y organización que llevaron adelante, unificaba entonces a este grupo de activistas de entre el conjunto de los *jóvenes* de la Juventud. En este sentido, Svampa (2001) ha propuesto considerar la existencia de experiencias históricas compartidas y distintivas como eje para definir la presencia de distintas generaciones en los espacios de trabajo. Retomo su propuesta desde un punto de partida etnográfico para indagar en la construcción de distinciones generacionales por parte de los trabajadores, las experiencias compartidas que consideran centrales y cómo se vinculan con dicha construcción. En este mismo sentido, resulta sugerente el planteo de Kropff (2010), quien parte del interrogante en torno a por qué sólo algunas del conjunto de las experiencias sociales constituyen la base de planteos generacionales. La autora postula la importancia de las experiencias *originarias*, a partir de las cuales una cohorte de edad *nace* como actor en un determinado ámbito o arena social y, a la vez, es reconocida como generación. Destaca así la centralidad de la dimensión de la movilización política en el reconocimiento y autoreconocimiento de determinados grupos de edad como generaciones. De este modo, haber compartido la experiencia de movilización como pasantes, los riesgos y las

apuestas personales que supuso, reunía años después a estos trabajadores, otorgándoles el sentimiento compartido de pertenecer a una misma generación.

Ahora bien, en el espacio de la Juventud al Frente el grupo de los ex pasantes coexistía con otro conjunto de jóvenes, que ingresaron a las empresas telefónicas en los últimos diez años, muchos de ellos a través – pero no sólo – de la Bolsa de Trabajo del sindicato. Y si bien ellos eran reconocidos y frecuentemente señalados como una *nueva generación* por parte del conjunto del activismo y de las dirigencias – y la Juventud al Frente como espacio político buscaba cristalizar dicho reconocimiento – no existía a primera vista entre esos jóvenes una experiencia común de movilización o experiencia compartida que los reuniera del mismo modo que a los ex pasantes.

En este sentido, la definición de este conjunto de activistas como jóvenes era ante todo relacional: cobraba sentido en el ritmo de sucesión generacional entre los activistas de FOETRA. En efecto, ni los ingresos a las empresas ni el involucramiento de nuevos activistas han constituido un *continuum* en la historia reciente del sindicato. La presencia de nuevas *camadas* de jóvenes en los espacios de trabajo y activismo era señalada como motivo de sorpresa y de festejo por parte de los activistas más veteranos: “*es una alegría ver tantos jóvenes*”, solían remarcar. La distribución etaria de los activistas seguía, en la mayor parte de los casos, un conjunto de patrones claros: *nuevos chicos*, de 3, 4 y menos años *de empresa*; ex pasantes, de entre 17 y 15 años *de empresa*; y trabajadores que provenían de la ex ENTel, muchos con más de 30 años de antigüedad. De hecho, en uno de los cursos, Alba, una activista trabajadora de back-office, parte del equipo FORSA, decidió presentarse como parte de “*los intermedios*”. Se refería así a los trabajadores que, en notorio menor número y en áreas administrativas por sobre las técnicas, ingresaron durante la década de 1990, y que en muchos casos permanecieron alejados del sindicato, sin afiliarse,

e incluso *fuera de convenio*. Las divisiones etarias surgieron así con particular fuerza en FOETRA como resultado de las políticas empresarias implementadas en la década de 1990, que delinearon el ritmo de renovación y de envejecimiento del activismo y las dirigencias sindicales: es en este contexto que cobra sentido el dato sobre la antigüedad promedio de los trabajadores de las empresas, que mencioné en la introducción: el descenso de la misma de 22 a 17 años marcaba – dentro de un plantel considerablemente envejecido – un movimiento de renovación.

La creación de un espacio de Juventud supuso así definir a un conjunto de activistas como jóvenes, reuniéndolos a partir de esa clasificación. Una de las bases de ella fue una dinámica de ingresos a las empresas con largos períodos de estancamiento, y *camadas* de nuevos trabajadores. Pero la creación de la Juventud supuso también un conjunto de discursos y justificaciones por parte de los activistas, que apuntaban a otro conjunto de relaciones. Retomando a Durham (2011), analizo aquí a la juventud como un “indicador social” (*social shifter*)⁹⁶, una construcción social e histórica que se moviliza en la vida social situando las tramas de relaciones en que están insertas las personas.

¿Para qué? Juventud para *formar militantes* o para evitar que a los jóvenes los *chupe* la empresa

Pato, *referente* de la Juventud, me recibió al comienzo de mi trabajo de campo en la Secretaría de Cultura. En una rara excepción en su agenda apretada de

⁹⁶ El término “indicador social” fue tomado por Durham de la lingüística, y designa “un tipo especial de deíctico o término indexical que no funciona a través de una referencialidad absoluta a un contexto fijo, sino que refiere al orador a un contexto relacional o indexical (...) Un indicador tienen la capacidad de, a veces, ir más allá y poner en la conciencia discursiva las características metalingüísticas de la conversación: es decir, que puede ir más allá de las relaciones inmediatas que se están negociando y llamar la atención sobre la estructura y las categorías que producen o permiten el encuentro” (2011: 61).

coordinador y referente, tenía un rato para charlar conmigo. Ahí me contó cómo había surgido la intención de conformar la Juventud: como decisión política basada en los ingresos que se dieron, a partir de 2012, principalmente en Telecom, por la Bolsa de Trabajo del gremio. En Telefónica, en cambio, lo que había sucedido era el ingreso de 250 contratistas, “pero ahí no es que son jóvenes, digamos que no son tan jóvenes”. “Y ahí yo fui a plantearle a Claudio [Marín], que es nuestro referente político, que teníamos un problema, porque los ingresos se los estaba chupando la jefatura”. Es decir, a pesar de haber entrado a través de la Bolsa de Trabajo, los jóvenes terminaban alejados del gremio y cercanos a las posiciones de las empresas – una de las controversias que se plasmaba en el capítulo anterior. Fue a partir de esa iniciativa que Marín le propuso organizar a los jóvenes.

Así, el primer sentido, para Pato, de tomar la iniciativa, “ponerse al hombro” la conformación de una Juventud, era *formar* a los jóvenes, alejarlos de las posturas empresarias (y antisindicales): *“Yo hace ocho años que estoy en el gremio: en el gremio siempre hubo jóvenes, lo que no hubo es una Juventud (...) Mi idea es que una Juventud tiene que servir como una escuela activa de formación sindical”*. Así, la creación de la Juventud cobraba sentido en la confrontación con las empresas, y el fortalecimiento sindical. Pero para Pato, además, el sentido de esta *formación* se vinculaba a experiencias particulares de los jóvenes actuales, a un *recambio generacional*: *“Lo que yo veo es un recambio generacional, veo jóvenes queriendo participar, pero veo que cuando entran hay derechos que ellos ni conocían. Por eso me parece central hacer talleres, dar cursos. Por ejemplo los cursos que dimos de Seguridad e Higiene para los nuevos que entraron al Convenio. Acercarles el Convenio”*. Así, la Juventud constituiría, para Pato, el espacio para acercar el *conocimiento* (de derechos, del Convenio) a jóvenes que tienen el ímpetu de la *participación* como característica generacional: *“que tiene que ver con el lugar de los jóvenes con el kirchnerismo, pero no sólo, si se quiere, a nivel de Argentina, en*

Chile con los estudiantes secundarios, a nivel mundial hay una rebeldía que es juvenil y mundial”.

La Juventud como espacio de *formación* suponía pensar a los jóvenes desde dos extremos aparentemente opuestos: una *rebeldía* considerada *generacional* (aunque signada por el desconocimiento), y el riesgo de cercanía a las empresas (que apuestan a atraer a los *pibes* nuevos). Como desarrollé en el capítulo anterior, en efecto, varios de los *jóvenes* que ingresaron a través de la Bolsa de Trabajo del gremio terminaron reproduciendo actitudes desaprobadas desde el mismo y otros muchos, sin llegar a esos extremos, no *participaban*, no mostraban *compromiso* con las actividades sindicales. En el curso FORSA solía plantearse, entre activistas, el debate respecto del *compromiso* de los jóvenes y su *sentido de pertenencia* al sindicato:

Compañero: - Todos los que en algún momento vivimos un conflicto somos los más convencidos. Yo hoy le puedo transmitir a los chicos nuevos, pero lo que yo veo es que estos años de paz social que hubo, quizás afectaron a los nuevos chicos que entraron. A ver, que está buenísimo, yo apoyo este modelo, estoy de acuerdo y nos posibilita un montón de cosas, pero también veo una especie de estado de aletargamiento, no veo que los chicos nuevos que entran tengan el sentido de pertenencia a un sindicato.

Compañero (comenta): - Es que no es que tenés que tener necesariamente la intención de militar por ser joven

Una compañera del Grupo 2 arenga: - Está en nosotros como militantes, tenemos que ver cómo hacemos para transmitir la participación, la militancia. Que no sea sólo con un conflicto, no es necesario un conflicto para militar.

Paula, la secretaria de Cultura y Capacitación, refuerza, “cerrando”:
- Tengamos claro que de parte de las empresas hubo siempre una apuesta, lo que buscaron es romper la cadena generacional. Nosotros tenemos que reconstruirla.

La discusión abordaba dos ejes de reflexión respecto del compromiso de los jóvenes. Uno, íntimamente vinculado con los reajustes en el activismo que supuso el posicionamiento de FOETRA como alineado con el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner en los últimos años: la *paz social* y la ausencia de *conflictos* sindicales como característica de la experiencia de militancia de los jóvenes que ingresaron a la empresa en este período. Pero también un segundo y central contexto: la vinculación de FOETRA con las empresas telefónicas y la disputa por la “cercanía” o la “lejanía” de los trabajadores, su *sentido de pertenencia*, respecto de la empresa y del sindicato. Este era también el eje de la intervención de Víctor, un joven técnico especializado (estudiante de ingeniería), delegado de su oficina, en otro de los cursos:

“Lo que yo me pregunto es si el tercerismo es la causa de la fragmentación, ¿o tal vez el problema de fondo es más grave? Porque dentro de los chicos, los que tienen máximo 25 años, están todos dentro del convenio, tienen 2 o 3 años de empresa, pero tienen ideas individualistas, de escalar dentro de la empresa. Yo lo puedo decir, yo entré hace seis años, a los 18, con ideas muy distintas a las que tengo ahora. Digo, por ahí tenemos otro problema, que son los chicos que están fuera del convenio, el individualismo que capaz es un tema generacional. Cuando entrás la empresa te pinta que vas a llegar a gerente, y yo durante un tiempo trabajé pensando en que iba a hacer carrera. Después cuando uno empieza a verlo, cuando empieza a escuchar a los compañeros, las

experiencias de vida, ahí se va dando cuenta de cómo es la cosa. Yo vi a 30 gerentes que los dejaron afuera, de un día para el otro, y eran tipos que vivían, que tenían por así decirlo, la camiseta de la empresa. Fue de un día para el otro. Y ahí empecé a tomarme el laburo distinto.”

Desde el punto de los activistas, entonces, se señalaba la vinculación con los jóvenes como problemática, no por el hecho de sus *actitudes* (tener ideas individualistas, mirar con recelo al sindicato, “ponerse la camiseta” de la empresa), sino, ante todo, porque éstas se constituían en dificultades con las que se enfrentan los activistas y el sindicato como organización para acercarse y encuadrarlos.

En los discursos esgrimidos justificando su creación, la Juventud – y los *jóvenes* en general – eran sujetos de miradas contrapuestas y simultáneas. La *juventud militante*, que describía Pato, una imagen retomada ampliamente en discursos de los distintos sectores del kirchnerismo; y al mismo tiempo, la *sospecha* sobre los jóvenes, anclada en la experiencia del día a día de las oficinas. Ya no se los acusaba de simple desconocimiento de los derechos, sino de ser cercanos a las empresas o simplemente de no tener el grado de *compromiso* necesario. La creación de la Juventud vendría justamente a potenciar la primera característica, subsanando la segunda.

La falta de compromiso como imagen sobre los jóvenes

Una de las formas en que se expresaba la sospecha sobre la militancia de los jóvenes, durante el período de mi trabajo de campo, era la acusación de abuso en el uso de los Permisos Gremiales. El “Permiso Gremial” - o “PG” en la jerga cotidiana – es el pago que realiza el sindicato a la empresa por los días de trabajo

perdidos cuando un delegado o activista participa en una actividad sindical durante la jornada de trabajo (este último con la necesaria autorización de la *jefatura* de su sector). El uso de los PG permite el desarrollo de la actividad gremial durante el horario laboral, reduciendo las objeciones de las empresas a la misma (aunque no anulándolas). Sin embargo, supone un costo económico importante para el sindicato, y en tanto tal funciona como un recurso escaso. Durante mi trabajo de campo, una de las políticas promovidas desde la comisión administrativa fue *recortar* el uso de los PG, como medida de ajuste en las cuentas del sindicato, complicadas por un conjunto de ambiciosos proyectos de inversión⁹⁷. Esta medida acentuó las acusaciones y funcionó como catalizador para un conjunto de discusiones respecto del activismo como *militancia*.

La disponibilidad pero sobre todo la expectativa de disponer de Permisos Gremiales por parte de jóvenes activistas fue el foco de las quejas de Paula, una mañana en la Secretaría de Cultura y Capacitación. Yo había llegado a las nueve de la mañana, con el objetivo de trabajar con ella en la elaboración de la publicación producto del FORSA. En la oficina de la Secretaría ya estaban Paula y Mariano, un trabajador de Telecom, de treinta años, que hacía ya un año se había sumado progresivamente a colaborar en las actividades de la Secretaría. Mariano estaba esperando a Yani, una joven activista *del Bloque*, que colaboraba en el equipo FORSA. La ausencia de Yani, que no contestaba los mensajes, desató el enojo de Paula:

Paula: - No podemos seguir así. El otro día se estuvo discutiendo el tema de los *colaboradores* – me explica – Tengo una bronca bárbara, porque sólo tengo a Pipa, y necesito a alguien más, y no me lo quieren dar. Y otras secretarías tienen tres colaboradores...

⁹⁷ Los más importantes de entre ellos son la ampliación de la sede sindical mediante la compra y refacción de un edificio situado sobre la calle 24 de noviembre, y la construcción de un complejo de viviendas.

¿Y vos podés creer lo de Yani? Yo quiero abrir más, hacer más formación de formadores, *abrir el juego* a la Juventud, *meter* más gente del Frente... Pero es difícil, los que estuvieron no duraron. Ferrero [un activista de la Juventud] cuando le dije de venir a laburar a Cultura me dijo “no, pero vos sos muy exigente”, como diciendo “está re bueno lo que hacés pero a mí no me da el cuerpo”. Es muy difícil, San, te juro, conseguir gente que tenga el compromiso necesario. Están acostumbrados a otra cosa. El otro día, ¡escucháte ésta! Les mandé a Yani y a Laura [otra activista, de menos de 25 años] un campamento con unas cooperativas de tomateros en Mendoza, que la idea es que vas a hacer la cosecha con ellos, un poco como ir a trabajar con los hacheros. Y vinieron las dos a decirme si para eso había Permiso Gremial – Paula se indigna – ¡¡No me dan Permisos para el trabajo de Mariano y se les ocurre que puede haber para una semana!! Me dicen, como si fuera obvio, “Yo no quiero usar mis vacaciones para eso”.

Paula atribuía así a las dos jóvenes activistas una naturalización de la disponibilidad de Permisos Gremiales para sostener toda actividad militante, junto a una acusación generalizada hacia los activistas de la Juventud por carecer del *compromiso necesario*. La sospecha sobre los jóvenes no era así únicamente esgrimida por los mayores, sino sostenida por los propios activistas de la Juventud. El eje de la discusión en torno a los Permisos Gremiales era la disposición de los *compañeros* para realizar actividades gremiales por fuera de los horarios de trabajo, lo que conllevaba una evaluación más amplia de que los jóvenes estaban *acostumbrados* a una militancia de menor *compromiso*. En la misma Juventud al Frente, las opiniones estaban divididas respecto de la posibilidad de realizar las actividades, en particular las reuniones, por fuera de la jornada laboral. Algunos, como Pato, proponían realizarlas a veces por fuera del

horario de trabajo, para incentivar el *compromiso* y para evitar irse de las oficinas⁹⁸; otros, como Gustavo, creían firmemente que en ese caso, *no iba a venir nadie: “si se van a la casa, olvidáte que vengan”*. El riesgo era quedar reducidos a un pequeño núcleo militante, y fallar en la intención de expandir la Juventud a nuevos trabajadores. La decisión que se consensuó fue intermedia, realizar las reuniones a partir de las tres de la tarde, de modo de pagar sólo una hora de Permiso Gremial de la mayoría de los trabajadores (técnicos cuyo horario de trabajo se extiende de 9 a 15 hs.), pero sin despegar totalmente la reunión de la jornada laboral.

Así, de una cuestión de recursos monetarios del sindicato, los Permisos Gremiales se transformaron en una medida de la militancia y el *compromiso* de los activistas: ella era activada como una acusación por generaciones mayores hacia los jóvenes (y no sólo hacia ellos), pero también retomada por los propios jóvenes, como Paula, como diagnóstico de las dificultades para la organización sindical. En muchas de las ocasiones en que este tema se planteaba, se adjudicaban los problemas al hecho de que los más jóvenes se habían incorporado al sindicato en una época en que los Permisos Gremiales estaban disponibles, mientras que *en otros momentos*, esta no era una posibilidad. Utilizar o no los PG se cargaba de significados morales respecto del verdadero *compromiso de militancia*; aunque al mismo tiempo se reconocía que constituían un medio que posibilitaba la organización gremial. Este era el sentido de las palabras de Marín, en el evento en que se fundó la Juventud, convocando a un gran asado de la Lista Azul y Blanca:

⁹⁸ En este sentido, Pato reivindicaba la *construcción desde las oficinas* propuesta por la Azul y Blanca, y el Frente en particular, que desarrollé en el capítulo 1. Pero también se hacía eco de efectivas acusaciones existentes entre los trabajadores en las oficinas hacia los delegados y activistas. Así, una *compañera* expresaba en el curso de FORSA Morón: “Hay muchos delegados vagos, que quieren salir delegados porque piensan que así no van a laburar. Para mí está bien que los recorten [los Permisos Gremiales] porque hubo abusos, en mi oficina piensan que el delegado no trabaja, porque sale un día, una reunión, otra reunión, y una se queda como una boluda laburando, ¿¿tantas reuniones tienen??”. Intervenciones como ésta muestran también la existencia de campañas de desprestigio de la figura de los delegados, activamente instigadas por las *jefaturas*.

“Nuestra gente necesita que nos dejemos de joder, nos unamos y les llevemos un programa que sea de los laburantes y sea de todo el pueblo argentino. Este es el punto, esto es lo que tenemos que hacer y ahí tenemos que sumar compañeros. Por eso es que estamos el día 14 llamando al asado. Estamos llamando a un asado en el polideportivo. Decidimos hacerlo a las ocho de la noche, temprano pero de noche, porque entendíamos que era muy importante que fueran, que pudieran ir con sus familias, aquellos que quisieran ir con sus familias, pero a su vez que no fuera solamente con el Permiso Gremial que hay participación. Porque la militancia también es esfuerzo, la militancia es compromiso. Y el compromiso de poder asistir a un lugar donde nos vamos a ver las caras como laburantes, como dirigentes, como delegados, como activistas, pero como compañeros de trabajo, es importante en cada uno de ustedes aporte a esa construcción, participe, se integre, y pase un buen momento en la familia telefónica. (...) así que les pedimos a todos ustedes el esfuerzo de la participación, el compromiso de la participación. Que no sea solamente con un Permiso Gremial. Porque cada uno de nosotros, lo que estamos militando acá, y la idea que tenemos, es que se construye desde las posibilidades que se tienen. Si cada uno de nosotros construyó este gremio, recuperó este gremio sin Permiso Gremial, sin viáticos y sin aparato, y se lo arrancamos a la burocracia sindical y al aparato, se lo ganamos a pulso, y con militancia. Y entendemos que cuando hay, cuando existe la posibilidad de tener las herramientas necesarias para que los laburantes den la pelea contra la patronal, hay que tenerla. No es una vergüenza para nadie tener los medios, porque nosotros hacemos de los medios. Los permisos están bien,

*los viáticos están bien, el aparato sindical está bien, pero si no lo tenemos, también tenemos que pelear y también podemos ganar, muchachos.”*⁹⁹

La acusación dirigida con más frecuencia hacia los jóvenes apuntaba de este modo a una tensión actual del conjunto del activismo sindical en FOETRA. De manera simultánea, la disponibilidad de medios, fueran estos permisos, *viáticos* (la asignación de un “salario” para los secretarios, colaboradores y miembros de Comisión que se dedicaban a la militancia *full time*) o *aparato sindical* (una categoría amplia que refiere a la disponibilidad de recursos sea para traslados, para movilizar *compañeros sacándolos* de las oficinas, para la utilería necesaria para las movilizaciones). Y, al mismo tiempo, la militancia como un *esfuerzo* que hoy no siempre era requerido (o al menos no del mismo modo que en otras épocas), pero seguía siendo moralmente valorado. El *compromiso* como *esfuerzo* se constituía en requisito moral en un sindicato que se presentaba como basado en la *participación* y la *lucha*. Los jóvenes, por haberse incorporado al activismo en este período, de *recursos* disponibles (y también de *paz social*), resultaban el indicador más visible de esos movimientos de transformación.

Nos devolvieron la política. La Juventud al Frente y las juventudes del sindicalismo

Las acusaciones de *falta de compromiso*, sin embargo, convivían con la constatación de la presencia renovada de jóvenes en los espacios de activismo de FOETRA. Entre los activistas, ésta no era comprendida como mero producto del ingreso de nuevos trabajadores en las empresas, tampoco solamente de la sucesión generacional en la *familia telefónica* mediante el ingreso de los *hijos*. En

⁹⁹ Reconstruida a partir del video disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=FNMym0buiyo>

una variedad de contextos de activismo, la *participación* de las *nuevas generaciones* era enmarcada en un contexto más amplio: los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández de Kirchner, que – en una frase frecuentemente repetida, por *jóvenes* y *viejos* militantes – “*nos devolvieron la política*”. Así, Pato afirmaba en un acto sindical en conmemoración del Cordobazo: “*Nosotros somos partícipes, los jóvenes trabajadores somos partícipes de este gran cambio. Antes, la política para muchos era mala palabra. Hoy la política es la herramienta que tenemos para transformar la realidad.*” Algunos activistas de la Juventud al Frente reconocían expresamente en los gobiernos kirchneristas el impulso para empezar a *militar*. Santiago, en una entrevista, afirmaba:

“O sea, habré arrancado hace un par de años con esto. Anteriormente nada. Que tuvo mucho que ver lo que es el gobierno de Néstor, Cristina y demás, tuvo muchísimo que ver. Quizás antes de eso estaba mucho más desinteresado por la política. La verdad que me atrajo bastante y bue, tuvo mucho que ver eso. Y además aprovechar justo el espacio que da por ahí este trabajo que tenés un sindicato atrás, es un espacio para aprovechar y para poder militar, y demás”.

Estas trayectorias y representaciones sobre la militancia juvenil han sido analizadas como parte de una narrativa que atravesó los debates tanto políticos como académicos centrada, a partir de 2003, en “el regreso de los jóvenes a la política” (Natanson, 2012; Vázquez, 2013). En efecto, diversas investigaciones han analizado las apelaciones kirchneristas a la juventud militante en distintos tipos de discurso político, el uso de la “generación” como metáfora y la construcción de la Generación del Bicentenario en los discursos de la Presidenta (Braier, 2013; Larrondo, 2013; Flax, 2014). Se señaló entonces que, en los últimos años, la juventud se ha consolidado como una categoría relevante en el campo

político, de modo que se ha convertido a la juventud en una causa militante “que promueve identificaciones, reconocimiento y adhesión, a la vez que consagra a *la juventud* como un valor por el que vale la pena *luchar*” (Vázquez, 2013: 22, subrayado en el original).

La juventud se habría constituido así en un *capital político*, materializado en la apertura de “espacios políticos para los jóvenes”: en el acceso de miembros de organizaciones juveniles a dependencias encargadas de diseñar y aplicar políticas públicas, así como en una presencia importante en las listas de candidatos en las distintas contiendas electorales (Vázquez y Vommaro, 2012; Vázquez, 2012). En el ámbito sindical, se creó la Juventud Sindical en el marco de la CGT, retomando la denominación de la organización homónima de la década de 1970, a la que me referiré en el capítulo 6. Desde esa “identidad”, según Natalucci (2013), la Juventud Sindical se presentó a sí misma como renovadora de las prácticas sindicales (2013: 5). Tuvo un rápido crecimiento entre su creación en 2009 y su alejamiento del kirchnerismo en 2012. Conllevó la creación de Juventudes en distintos sindicatos, articuló espacios de juventud preexistentes y expresó demandas de participación de dirigentes sindicales jóvenes como Facundo Moyano¹⁰⁰ en la política nacional (Natalucci, 2013, 2014).

La creación de la Juventud al Frente se enmarcó en los reacomodamientos producidos luego de la división de las principales centrales sindicales. Cuando la CTA se dividió, la CTA vinculada a Hugo Yasky, de la cual participa el Frente Telefónico, organizó entonces su Juventud, a partir del espacio de Secretaría de Juventud y de Juventudes ya existentes en importantes gremios como UTE (Unión de Trabajadores de la Educación). Las organizaciones más activas dentro

¹⁰⁰ Facundo Moyano es el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de los Peajes y Afines (SUTPA), hijo del sindicalista Hugo Moyano. Fundador y referente de la Juventud Sindical, se desempeña como Secretario de Juventud y Niñez de la CGT liderada por su padre y como Diputado Nacional por la Provincia de Buenos Aires, originalmente en vinculación con el Frente Para la Victoria y hoy en día en el *opositor* Partido Renovador.

de la Juventud de la CTA eran precisamente UTE, FOETRA, AGTSyP (subterráneos), una organización cultural llamada La Usina y una agrupación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, la “14bis” (en referencia al artículo de la Constitución Nacional). La Juventud de CTA organizó distintas actividades a lo largo de mi trabajo de campo: jornadas de discusión y formación política, acompañaron actos de la central y vinculados al gobierno nacional, así como algunos eventos como la conmemoración del Cordobazo mencionada en el capítulo anterior, y eventos recreativos – aunque con contenido político – como asados y fiestas. Los activistas de la Juventud al Frente participaron activamente; Santiago, en especial, tomo a su cargo la tarea de la *articulación* con ese espacio de CTA.

Hacia fines de 2014, cuando terminaba mi trabajo de campo, esta relación se vio tensionada por la creación de otro espacio de Juventud que involucraba a los mismos militantes, entre otros. La Juventud Trabajadora se presentó en un asado en octubre de 2014, al que asistieron jóvenes de sindicatos tanto de la CTA como de la CGT *oficialistas*, otorgando así relevancia a su vinculación con el gobierno nacional más allá de las disimiles tradiciones sindicales que ambas representan. A través de los jóvenes se intentaba así dar una figura institucional a la cercanía que, a partir de la relación con el gobierno, ambas centrales experimentaban.

De este modo, la creación de la Juventud al Frente se enmarcó en un proceso más amplio de creación de espacios juveniles sindicales, o vigorización de los existentes; así como en la creciente relevancia de los jóvenes como sujetos del discurso político del kirchnerismo, especialmente a partir de 2011. Incluso, a través de los jóvenes se intentaron *articulaciones* novedosas, como la presencia de CGT y CTA *oficialistas* en un mismo espacio organizativo. La creciente relevancia política de activistas y referentes jóvenes, generó un conjunto específico de tensiones en FOETRA.

¿Cuándo? Juventud, presente y futuro, sucesión y transformación

En diciembre de 2013, la Juventud al Frente fue la anfitriona de eventos que la situaron en un lugar protagónico en vinculación con sus dos principales espacios de pertenencia: el Frente Telefónico y la Juventud de la CTA Nacional. Esos asados de fin de año organizados con días de diferencia en el quincho de la sede central del sindicato, fueron una ocasión importantísima para que los principales referentes de la agrupación y la central (aquellos “no-jóvenes”), se refirieran a la Juventud (con mayúscula y con minúscula) y su lugar en los proyectos gremiales y políticos que sostienen.

El primer asado fue organizado por la Juventud en homenaje a tres *compañeros* del Frente *históricos* que ese año se estaban jubilando (retomaré este evento en el capítulo 7). Alrededor de setenta u ochenta personas nos encontramos ese día en el quincho del sindicato, y, luego de otro conjunto de intervenciones, el cierre estuvo a cargo de Marín, quien aprovechó la ocasión para hacer una declaración política: en vez de centrarse en los homenajeados puso el foco en la Juventud, sosteniendo que – aunque ya tenía un año de existencia – éste era su verdadero acto fundante, y afirmando:

“Algo que desvela a todo dirigente que piense que la construcción es social, es colectiva, y no es individual, es que haya continuidad de esa construcción colectiva, social, que haya quienes “toman la posta”. Nosotros acá en el gremio hubo un momento en que ese problema se nos presentó a los que éramos dirigentes, porque estaba la generación de [los homenajeados], y después estábamos los que hoy tenemos 56, 57 años, y después había un vacío. Y no estaba asegurada la continuidad. Y nosotros hicimos una apuesta,

apostamos a los pasantes como forma de esa continuidad, y en un momento pensamos que esa apuesta estaba seriamente comprometida – no perdida, pero sí seriamente comprometida. Y ahora, tener esta juventud, es la posibilidad de respirar y saber que el proyecto que nosotros pensamos tiene una continuidad.(...) los que militábamos en los setentas, militábamos por un proyecto que era de clase, que tenía como objetivo el cambio de sistema, la expropiación de las empresas, creíamos en la lucha de clases. Yo sé que los compañeros homenajeados, y todos los setentistas, seguimos creyendo en ese objetivo, pero también sabemos que hay que aggiornarlo, que hay que forjar nuevos objetivos, y que la juventud tiene que recuperar esos objetivos, y poder formular esos objetivos de máxima nuevos, que son objetivos que no son solo a nivel país, las comunicaciones en un país – aunque también es estratégico – son objetivos a nivel humanidad.”

En primer lugar es importante señalar que estas palabras de Marín, su reconocimiento, era muy significativo políticamente para la Juventud, y particularmente para Pato, como su *referente*: los posicionaba frente al conjunto de la agrupación en un lugar de relevancia política. Pero los términos de esta relevancia situaban a los jóvenes como *continuadores*, como responsables de *tomar la posta* del *proyecto* de las generaciones previas – *aggiornándolo*, ajustándolo a las condiciones actuales, poniéndolo en tensión, pero no cuestionándolo. Para los jóvenes esto los situaba en el difícil lugar de *discutir política*, aunque continuando el *proyecto* de sus referentes y dirigentes – mayores. La relevancia otorgada a la Juventud aparecía entonces proyectada hacia el futuro, como *continuidad*.

Dos días después, la Juventud organizó otro asado de fin de año, esta vez con los activistas de distintas agrupaciones que conforman la Juventud de la CTA Nacional. Se hallaban allí los jóvenes de UTE (trabajadores de la educación), ATE (trabajadores del estado), AAA (aeronavegantes), trabajadores del Subte y de la 14bis. Después de comer, Pato saludó brevemente en nombre de FOETRA y de la Juventud, y le dio la palabra a los únicos dos “no-jóvenes” de la ocasión, que hasta ese momento comían y tomaban cómodamente con el resto de los *compañeros*. Significativamente los únicos oradores de la noche fueron ellos: Victorio Paulon – dirigente de la Unión Obrero Metalúrgica de la seccional Villa Constitución y Secretario Internacional de la CTA Nacional – y el “Nono” Frondizi, dirigente de la Asociación de Trabajadores del Estado y Secretario Adjunto de esa central; ambos, dirigentes *históricos* de la misma. En su discurso, Paulon interpeló directamente a su audiencia, articulando un cuestionamiento hacia aquellos que otorgan a las Juventudes un protagonismo en el futuro:

“La juventud no es el futuro, no dejen que les digan que es el futuro, es el presente, y representa los cambios de la clase trabajadora en la última década, ustedes son el ahora, y hay que salir a disputar la representación sindical (...) Hoy hay juventud en todos lados, hay juventud gremial, hay juventud política, pero esta es una juventud de clase, porque la juventud también tiene distintas clases, esta es la juventud trabajadora. La reacción los quiere estigmatizar a los jóvenes que militan. Es un momento convulsionado, porque la reacción está frente al avance del modelo, pero yo creo que vamos a ganar este combate y se va a abrir un nuevo momento, y de acá a dos años habrá elecciones y va a haber un nuevo gobierno, que no va a ser Cristina, y tenemos que armarnos para ese momento, tenemos que pensar una posición política desde los trabajadores, y ahí es el lugar de ustedes. (...) Nosotros vamos a seguir estando acá, tenemos para aportar la experiencia. Es mentira que en el

pasado está todo, la clase trabajadora ha vivido grandes transformaciones, esta es una nueva clase trabajadora y ustedes representan esas transformaciones, por eso tienen que aportar sus formas de construir. Hay que profundizar, construir esta juventud, que nos llena de orgullo pero también es un gran desafío”

En discusión con la idea de *juventud* como *futuro*, para Paulon, las Juventudes tenían un rol central en el presente, en la disputa dentro de las organizaciones gremiales en el armado de una posición política *de los trabajadores*, en el contexto más amplio del fin del mandato de la actual presidente y el momento de transición contemporáneo. Frente a la continuidad del *proyecto setentista* renovado, este dirigente hacía hincapié en la importancia que tienen hoy las nuevas *formas de construir*, “*es mentira que en el pasado está todo*” – reconociendo que se trata de un *desafío*. No se trataba entonces sólo de formular nuevos objetivos, *aggiornando* los de generaciones anteriores. Paulon hacía hincapié en las transformaciones vividas por la clase trabajadora y en la juventud trabajadora como representante de esas transformaciones.

A través de la Juventud, entonces, los dirigentes expresaban dos expectativas opuestas (y las transmitían a los mismos *jóvenes* como auditorio), que representarían la *continuidad* del *proyecto* de las generaciones dirigentes y/o que *salieran a disputar la representación sindical*. Significativamente, la relación de esos dirigentes con los *jóvenes* a los que se dirigían era bien distinta. Mientras que Marín representa a una generación de activistas *telefónicos* (los que vivieron los '90 y *recuperaron* el sindicato) y son hoy los principales dirigentes; Paulon en cambio se situaba en una distancia mayor, no sólo de edad, sino porque en ese espacio representaba a la CTA. Podía entonces instar a los jóvenes de su auditorio a disputar lugares de influencia frente a las generaciones dirigentes de FOETRA porque él mismo se encuentra por fuera de esas disputas.

Hacia el futuro o en un presente en disputa, la Juventud quedaba instalada, en estas apelaciones, como un actor necesario en un recambio generacional ya en marcha. Lejos de tratarse de una transición armónica, el lugar separado de la Juventud respecto del conjunto de la agrupación y el protagonismo que otorgaba a los jóvenes generaba resquemor y cuestionamientos en el resto de los activistas. A las quejas por la relevancia que se otorgaba a la Juventud como espacio, se sumaba el acceso de varios de sus miembros a posiciones dentro de la Comisión Administrativa del sindicato (secretarios, vocales), así como su lugar de colaboradores y el protagonismo que cobraron algunos de ellos en el proceso de *organización* de los trabajadores de las empresas de telefonía móvil, como Delegados Normalizadores.

Ese proceso fue vivido por los jóvenes como un *crecimiento*, valorado positivamente en términos de acceso o cercanía a las posiciones de decisión en la organización. Sin embargo, se enfrentaron con la resistencia de los activistas mayores, que eran parte de la agrupación desde antes. Gustavo me contaba que un *compañero* le había advertido: “Imagináte que hay muchos compañeros que están acá hace veinte años y te ven, de repente llega este pendejo y está ocupando de la nada los lugares que ellos querían llegar”. El acceso de jóvenes a cargos dirigenciales, sobre todo aquéllos que suponen el alejamiento de las oficinas y la dedicación a la militancia *full time*, generaba particulares recelos entre el resto de los activistas. Como desarrollé en el capítulo 1, estos cargos dentro de la jerarquía del sindicato son significados como formas de *reconocimiento* a la trayectoria del activista, es decir, como objetivación de la confianza en él y su credibilidad. Y a la vez, la trayectoria en el sindicato constituye uno de los modos en que se legitima la designación de los activistas en esos cargos. La llegada de los jóvenes, escalando rápidamente posiciones en la jerarquía, subvirtió y tensionó modos establecidos de relaciones

intergeneracionales entre los activistas y dirigentes de FOETRA. De hecho, uno de los dirigentes del Frente le dijo a Pato, cuando comenzaban a organizar la Juventud: “Ustedes son como la Guerra del Cerdo”, en referencia a la novela de Bioy Casares donde los jóvenes desatan una guerra contra los viejos, dándoles caza (Bioy Casares, 1976).

Tensiones de este tipo entre “jóvenes” y “viejos” por ocupar cargos y posiciones dentro de estructuras de poder fueron identificadas por Bourdieu en su estudio de las relaciones dentro de las universidades francesas en términos de *luchas por la sucesión*. El término designaba las relaciones entre quienes buscaban conservar su posición de poder en el mundo académico y quienes accedían por primera vez a la dinámica relacional de ese campo; en general, los más “jóvenes” (Bourdieu, 2008). Este concepto y su aplicación se enmarcan en la propuesta más amplia de Bourdieu para el análisis de las relaciones entre grupos de edad. En efecto, este autor propuso analizar el modo en que las categorías etarias se construyen socialmente en las luchas en cada uno de los campos sociales, constituyéndose en un modo en que se produce el orden social (Bourdieu, 1990). En este sentido, la propuesta de análisis de este autor implica, de manera central, *“conocer las leyes específicas de envejecimiento de cada campo, es decir, determinar, en cada espacio social de relaciones, las dinámicas de dominación/subordinación que se establecen entre las diferentes posiciones, las bases en que se asientan estas dinámicas, la distribución de capitales, los intereses de poder por los cuales se lucha, los ritmos de sucesión en el acceso a estos poderes y, finalmente, las divisiones entre personas jóvenes y personas viejas que surgen en esta lucha”* (Brunet y Pizzi, 2013: 54). En este análisis, las representaciones sobre los jóvenes forman parte de la disputa por las posiciones en cada uno de los campos, adquiriendo tintes contradictorios: *“La representación ideológica de la división entre jóvenes y viejos otorga a los más*

jóvenes ciertas cosas que hacen que dejen a cambio otras muchas a los más viejos” (Bourdieu, 1990: 163).

Si bien el análisis del activismo del FOETRA me ha permitido identificar una tensa relación entre quienes ocupaban el lugar de jóvenes, “recién llegados”, y aquellos mayores, no sólo dirigentes sino sobre todo aquellos que aspiraban a ocupar dichos cargos, el concepto de Bourdieu resulta insuficiente para abordar la complejidad de la trama de relaciones desplegada. Los jóvenes no solo se encuentran en una trama de relaciones en proceso, disputada, en la que ocupan posiciones y llevan adelante iniciativas, sobre todo resultan objeto de apelaciones y de proyectos políticos por parte de los mayores que, al mismo tiempo, buscan de algún modo controlar su *crecimiento*. La creación de la Juventud constituye una iniciativa tensionada en esas disputas: por un lado un espacio de potencialidad, para la *formación* y el *crecimiento* de nuevos activistas, activado por discursos más amplios que apelan a la militancia juvenil y el recambio generacional; por el otro, un espacio que desplaza a importantes grupos de activistas de la disputa por las dirigencias, redefiniéndolos como jóvenes y, por lo tanto, aún no maduros para ella¹⁰¹.

¿Qué? Pegar afiches o discutir política

La creación de la Juventud cobró sentido en otro conjunto de relaciones. En una entrevista, otro de los *referentes* de la Juventud, Sebastián, afirmaba que la creación del espacio obedeció ante todo a una *necesidad*, antes que a una prioridad política dada a los jóvenes. Así, me explicaba: “*La creación de la Juventud fue más una necesidad, una necesidad para darle contención a los jóvenes que entraban, pero también fue necesario para que no los captaran otros,*

¹⁰¹ Una de las estrategias que Bourdieu identificó entre los profesores “viejos” del campo académico para retardar la sucesión y mantener las posiciones de poder obtenidas, era en efecto el retener el máximo de tiempo posible a los jóvenes en la etapa de la juventud.

*otras agrupaciones que los iban a poner a pintar carteles – o ese lugar que, vos viste, estuviste en la movida de Claro, agarrar los bombos, la joda es tocar el bombo, después chupar una cerveza, por ahí un papel¹⁰²...”. Evitar esa incorporación subordinada y degradada de los jóvenes en las agrupaciones – otro *compañero* me diría, como *fuerza de choque* – proporcionaba un justificativo ya no sólo político sino moral para la creación de la Juventud, un lugar de *contención*.*

Por eso para Pato, un objetivo de máxima era aprovechar el ímpetu de *participación* de los jóvenes para *ocupar lugares reales*: “*los jóvenes está bien que hagamos pegatinas, que peguemos afiches, pero también los jóvenes tienen que crear política, tienen que ocupar lugares reales (...) política no sólo de los jóvenes, no sólo para los jóvenes*”. Con estas palabras, Pato reconocía el peligro del espacio que estaba intentando conformar: que éste supusiera la inclusión subordinada de los jóvenes – *pegar afiches sin crear política*.

Esto suponía una tensión y un desafío para las prácticas del día a día de la Juventud. Por un lado, porque las movilizaciones eran efectivamente momentos donde la Juventud se visibilizaba ante el conjunto del gremio; donde los *compañeros* “la pasaban bien”, se divertían, cantaban, saltaban y tocaban el bombo, y eso generó momentos de intensa camaradería y amistad entre los *pibes* – y las *pibas*. Por otro lado, porque *llenar de contenido político* a la Juventud significaba crear una dinámica desde cero: la principal medida tomada en ese sentido fue organizar las reuniones periódicas de la Juventud, con el objetivo de *bajar información* (explicar medidas o el funcionamiento de servicios gremiales, informar sobre políticas sindicales del momento), y *plantear debates*: algunos, reiterados, se refirieron al cómo vincularse con los *compañeros tercerizados*, o cuál es *el rol de la militancia*. Con la dificultad de que estos objetivos se pisaban

¹⁰² Utiliza una jerga local para el consumo de cocaína.

con las reuniones plenarias del Frente en las que estas dos acciones (*bajar información y dar el debate*) incluían a todos los militantes de la agrupación.

Pero además, la referencia a los modos de incorporación de los jóvenes en las otras agrupaciones pone en evidencia que la Juventud al Frente no podía pensarse sin tener en cuenta que era el único espacio específico destinado a la juventud dentro de las agrupaciones que conforman la conducción de FOETRA; a pesar de que en las otras también se habían producido los *ingresos* a través de la Bolsa de Trabajo y de contratistas. En este sentido, la Juventud constituía una apuesta específica del Frente, una búsqueda de *acumulación* – es decir, de activistas, de futuros delegados y, por ende, de fuerza no sólo frente a las empresas sino frente a las otras agrupaciones. De ahí que la conformación de la Juventud a fines de 2012 no podía dejar de vincularse con la proximidad de un año electoral en el que, como en cada elección, se renegociaron los términos de la alianza que compone la Lista Azul y Blanca.

Para los militantes del Frente – en particular para aquellos vinculados a la Juventud – esta situación generaba incomodidad, y no solían referirse a ella abiertamente (y aún menos delante de un grabador). No por disconformidad en mantener la conducción de tres agrupaciones aliadas, ya que muchos de ellos cotidianamente defienden un trabajo en *unidad*. Por el contrario, porque en ese panorama la creación de la Juventud desnudaba la constante competencia que cada una de las agrupaciones mantiene por *crecer* (y tener mayor peso que las otras en la conducción). Así, proponer un lugar para los jóvenes dentro del Frente como opuesto a otros modos de *construcción* formaba parte del modo cotidiano de vinculación y a la vez diferenciación y competencia entre el Frente y las otras agrupaciones, aliadas pero separadas, y disímiles en sus prácticas.

Rastreé hasta aquí un conjunto de disputas en las cuales se enmarcó la creación de la Juventud al Frente. Para algunos activistas – muchos de ellos participantes de la Juventud – los jóvenes estaban alejados del sindicato, cercanos a las empresas, y era necesario tomar medidas ante su *falta de compromiso*; para otros, la juventud era en cambio signo de la nueva militancia. Al mismo tiempo, los activistas y dirigentes alentaban el recambio generacional y la posibilidad de que los jóvenes asuman responsabilidades en el presente; y disputaban esas posiciones, situando el lugar de los jóvenes en la formación y en el futuro. Finalmente, la creación de la Juventud estuvo vinculada a la disputa entre modos de construcción sindical, y su peso dentro de la alianza que conforma la Lista Azul y Blanca.

Esas disputas, sin embargo, no concernían únicamente a los jóvenes, sino que permeaban a los distintos grupos etarios del activismo de FOETRA. La difusión de *prácticas empresariales* entre los trabajadores (la cercanía con las empresas por sobre la afiliación sindical) y el desconocimiento de los derechos laborales; la existencia de formas de militancia consistentes en *tocar el bombo* o *pegar afiches*, delegando el crear política en unos pocos dirigentes; la competencia entre activistas por acceder a posiciones de poder dentro de la jerarquía de la organización; la definición del proyecto político del sindicato, continuando las tradiciones de las que se enorgullece la actual conducción, o variando la dirección... Todas ellas conforman prácticas y relaciones que permean al conjunto de los trabajadores y activistas telefónicos.

En este sentido, retomo la pregunta de Martin-Criado (2005) por las implicancias de definir los problemas sociales en términos de edades. El autor refiere a los modos en que se identifica de manera discursiva, con un importante correlato en la generación de dispositivos y políticas, a problemas sociales como *juveniles*. La educación, el consumo de sustancias y el desempleo juvenil son los ejemplos que

propone. Su reflexión lleva a remarcar, de manera provocadora, que *“La juventud es un grupo políticamente interesante. Interesante para la clase dominante, pues al resaltar las divisiones de edad deja en las sombras las divisiones de clase. ‘Problemas’ que sólo pueden entenderse en la dinámica de la dominación de clase se convierten en ‘problemas juveniles’”* (Martín-Criado, 1998: 88). Su análisis resulta revelador, desde el desarrollo realizado, porque sugiere que los jóvenes pueden constituirse en una suerte de “chivo expiatorio” en el contexto de disputas de poder. Así, puede pensarse que, a través de las acusaciones y celebraciones contrapuestas y simultáneas que tenían como objeto a los jóvenes y a la Juventud al Frente en particular, se debatían los modos de construcción del activismo sindical en FOETRA en el contexto actual.

CAPITULO 6

DISPUTAS SINDICALES, DISPUTAS GENERACIONALES. LAS GENERACIONES COMO LENGUAJE DEL CAMBIO Y LA CONTINUIDAD.

En este capítulo, ensayo una aproximación a otros contextos históricos del movimiento obrero, y de FOETRA en particular, en que las disputas en torno al lugar de los jóvenes, los sentidos otorgados a la juventud y las relaciones intergeneracionales se evidenciaron como centrales en el activismo sindical: la primera mitad de la década de 1970 y la década de 1990. Las juventudes de ambos contextos han sido objeto de la elaboración de discursos por parte de dirigentes y militantes actuales, en los que se remarca el compromiso y la militancia de la generación que fue joven en los setentas, y se subraya la apatía juvenil durante los noventa (Vázquez y Vommaro, 2012). Busco en cambio abordar esos períodos desde un interrogante distinto, sosteniendo que, al igual que en la creación de la Juventud al Frente, en las apelaciones a la juventud y las discusiones sobre la transmisión entre generaciones, se ponían en juego definiciones políticas respecto de la conducción y dirección de los procesos sociales y políticos.

Esta propuesta supone el análisis de períodos históricos que presentan importantes diferencias. Si bien en ambos desarrollo una situación que se dirime – al menos en parte – en términos de generaciones e invocando sentidos sobre la juventud, ambos difieren profundamente respecto de lo que está en juego en cada una de las disputas, las relaciones entre las generaciones y el desarrollo de los procesos, así como en el contexto de relaciones de fuerzas más general para los trabajadores y el movimiento obrero. Metodológicamente, además, mi aproximación a ambos casos es distinta. En el primero, interpreto material de

archivo consistente en volantes y publicaciones sindicales. En el segundo, analizo resultados del trabajo de campo realizado entre 2007 y 2009, no incorporados a mi tesis de licenciatura, en conjunto con datos producidos con posterioridad, en el marco de la presente investigación para la tesis. No se trata entonces de una comparación, en el sentido de postular la equivalencia de ambos casos; sino, al decir de Lazar siguiendo a Strathern (Lazar, 2012b: 351), el objetivo es poner una “cosa” cerca de la otra, e intentar que dialoguen entre sí, más allá de que esas “cosas” sean disímiles. Se trata entonces de un intento interpretativo por iluminar los modos en que, en esos contextos disímiles, disputas centrales en el ámbito sindical y para FOETRA en particular, se produjeron en términos generacionales.

Los sentidos del trasvasamiento: entre la profundización y la doctrina

Hacia principios de la década de 1970, la radicalización política de los jóvenes (ver por ejemplo Cataruzza, 1997; Manzano, 2010) puso a la juventud en el centro del conflicto en el seno del movimiento obrero organizado, conflicto que se profundizó luego del regreso de Perón en 1973. Dos organizaciones de juventud en el campo sindical – sobre las cuales existen pocas investigaciones específicas – sintetizaron esa disputa: la Juventud Trabajadora Peronista (JTP) y la Juventud Sindical Peronista (JSP). En FOETRA, se trató de un período convulsionado. En las elecciones de 1973 se generaron un conjunto de nuevas agrupaciones gremiales, desprendimientos de la Agrupación Marrón que venía conduciendo el sindicato¹⁰³. Una de las formas en que se procesaron las disputas entre ellas, y las distintas líneas políticas que representaban, fue la disputa generacional.

¹⁰³ En el próximo capítulo abordo este período desde la experiencia de un militante *telefónico histórico*, en ese entonces parte de la conducción del sindicato (Lista Marrón).

La creación de la JTP el 28 de abril de 1973 se enmarcó, afirma Lorenz, en el protagonismo que habían adquirido Montoneros y sus frentes territoriales, barriales y universitarios durante la campaña del “Luche y Vuelve” (1972) y las elecciones (1973). La JTP recuperaba las experiencias previas de la Juventud Peronista a nivel barrial, así como buscaba contener, dando un marco organizativo común, a agrupaciones sindicales *combativas* que venían disputando en distintos sindicatos desde la década anterior. Al mismo tiempo, desde fines de los sesentas, la llamada “burocracia sindical” se había transformado en el blanco material y simbólico de los jóvenes radicalizados y las organizaciones armadas (Lorenz, 2013: 45). En este marco, la creación de la JTP era fundamentada por la organización Montoneros, en un documento interno, en los siguientes términos:

“(…) se hace necesaria con urgencia la coordinación de las agrupaciones de base existentes en torno a un programa mínimo antiimperialista, antipatronal y antiburocrático (...) Esta coordinadora deberá tener una cobertura superestructural que impida que las “62” la reviente de entrada, y podría aparecer públicamente como Coordinadora de Juventud Trabajadora Peronista (...) Su objetivo será el de desarrollar una tendencia sindical revolucionaria dentro del Movimiento, la cual podrá o no disputar la dirección de los sindicatos en los cuales esté presente, de acuerdo a las relaciones de fuerzas internas con la burocracia correspondiente” (Documento de Prensa Interna de Montoneros, “Punteo para fundamentar una política coyuntural y sus correspondientes formas organizativas” - “Propuesta de trabajo para la Juventud Trabajadora Peronista” - 27/01/1973. En: Baschetti, 2012)

Como muestran los trabajos de Lorenz, (2007, 2013), en la creación y las acciones de la JTP coexistían objetivos contrastantes: aquellos de la dirección de Montoneros, que la concebía como un frente de masas cuyo accionar estaba subordinado a la lucha por la toma del poder (que se definiría en última instancia a través de la lucha armada); y los objetivos de muchas de las agrupaciones y comisiones “de base” cuyo horizonte era “recuperar el sindicato para los trabajadores” (Lorenz, 2013: 42).). La presentación pública como organización de la juventud trabajadora tenía en ese marco un cariz estratégico, ya que presentarse como una Juventud posibilitaría el accionar de la organización, impidiendo que sus opositores la *reventaran*. Sin embargo, el lugar de los jóvenes en la disputa iba más allá de lo puramente estratégico y se expresaba en las nociones de *trasvasamiento sindical* o *trasvasamiento generacional* como condición del *remozamiento* del Movimiento, garante de la *profundización* de su política:

“8. El Trasvasamiento Generacional nos permite el remozamiento general de nuestro Movimiento para perfeccionarlo y adaptarlo a las nuevas etapas del proceso revolucionario que estamos viviendo. El trasvasamiento no es un proceso puramente biológico sino también y fundamentalmente político que consiste en la profundización de una política que exprese las necesidades del conjunto del pueblo y los intereses de los trabajadores” (Documento “Lineamiento Políticos – Juventud Trabajadora Peronista”, Cuadernillo Especial Revista “El descamisado”¹⁰⁴)

Esta profundización constituía un desafío directo a las dirigencias gremiales *burocráticas*, sostenida en la enorme capacidad de movilización de la JTP¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Disponible en <http://www.ruinasdigitales.com/documentos-sindicales/juventud-trabajadora-peronista/>. Consultado el 14 de enero de 2014.

¹⁰⁵ En un acto el 3 de noviembre de 1973, la JTP reunió 20 mil partidarios, número que

En ese contexto, la JTP presentó una lista para las elecciones en FOETRA Buenos Aires de ese mismo año de 1973; antes de ese momento, la mayor parte de sus militantes estaban incorporados en la Lista Marrón. El volante con el que se presentaban para la contienda electoral hacía referencia directa a la edad y al significado del carácter juvenil de la agrupación, transluciendo las tensiones que esta autoidentificación implicaba:

“Como trabajadores telefónicos, consecuentes con esa posición peronista, participamos de la JUVENTUD TRABAJADORA PERONISTA, y lo hacemos con la amplitud de la unidad de todos los telefónicos. No es una cuestión de 'edad', sino una política realmente al servicio del Pueblo.

La Juventud Argentina fue protagonista principal de los últimos años de la vida política nacional. No fue prescindente. No se dedicó a ver pasar el proceso, metiéndose con todo, impulsivamente, a / veces cometiendo errores, pero jugándose hasta la vida por esos ideales de ver a nuestra Patria libre de amos extranjeros y donde todos los argentinos puedan ser dueños de sus destinos. Y dentro de la Juventud Argentina, la Juventud Peronista jugó un rol fundamental, porque surgiendo de las mismas entrañas del pueblo peleó y se enfrentó con todos aquellos que nos explotaban y nos reprimían. Tuvimos muertos y presos pero seguimos yendo para adelante, porque / Sacamos fuerza de donde no teníamos, apretamos los

resalta en comparación con un acto realizado por la Juventud Sindical tres días antes, de sólo 3 mil simpatizantes (según Besoky, 2012: 13). En un contexto de intensificación de la disputa política y de desplazamiento progresivo de representantes o referentes de la “Tendencia Revolucionaria” de los cargos de poder se realiza el asesinato de José Rucci, Secretario General de la CGT, el 25 de septiembre de 1973, atribuido a un comando de Montoneros aunque la organización nunca se atribuyó el atentado. Este acontecimiento funcionó como detonante para la definición de un *estado de guerra* que habilitó formas de represión estatales y paraestatales (según Lorenz, 2013: 51).

dientes y peleamos, masticamos toda nuestra bronca y la transformamos en ORGANIZACION y lucha. Lo seguimos a Perón a muerte y nos acordamos permanentemente de nuestra querida compañera Evita, sabiendo que así nunca nos podíamos equivocar. Y no nos equivocamos. (...)

(Plataforma de la Lista Azul Naranja – Agrupación Felipe Vallese – Juventud Trabajadora Peronista Telefónica – Archivo personal de Jorge Vázquez. Los subrayados son del original)

En el documento se remarcaba la tensión para la JTP entre presentarse como jóvenes y buscar movilizar el apoyo del conjunto de los trabajadores; en ese sentido, los activistas reconocían la *impulsividad* y los *errores* como posibles características de su juventud. Sin embargo, el volante se centra en la legitimación de la Lista en base a las trayectorias de organización y lucha de la Juventud Peronista y su lealtad a Perón y a Evita – linaje en el que se inscribe también el nombre de la agrupación, Felipe Vallese¹⁰⁶. La noción de *trasvasamiento* aparecía en el cierre del volante, que culminaba con la leyenda “Trasvasamiento generacional para la democracia sindical”, haciendo hincapié en objetivos específicamente sindicales (que en esta formulación reemplazaban al “socialismo nacional”).

Recuperaban así la propuesta política de Perón referida al *trasvasamiento generacional*, otorgándole un sentido particular, en disputa con otras visiones del término. En la definición de la JTP el *trasvasamiento* equivalía a *profundización*: el arribo de una nueva generación a la conducción del movimiento llevaría por su propia dinámica en dirección al *socialismo nacional*; la dinámica esperada era la de la transformación social en un proceso que caracterizaban como

¹⁰⁶ Felipe Vallese fue un obrero metalúrgico, delegado sindical y militante juvenil de la Resistencia Peronista que fue secuestrado y desaparecido el 25 de agosto de 1962, a los 22 años.

revolucionario. En cambio, otras organizaciones retomaban la noción de *trasvasamiento* limitándolo a la sucesión generacional en el movimiento como “relevo progresivo y racional”, haciendo hincapié en la “reafirmación ideológica” y “doctrinaria” como síntesis de las generaciones, es decir, refiriendo a la reproducción en lugar de la transformación:

“12. - Transvasamiento [sic] generacional: Por un lado, define el progresivo y racional relevo de una generación política por otra, mediante el recambio de los dirigentes de conducción y de encuadramiento. Por otro lado, y simultáneamente, implica obtener la síntesis de las mejores virtudes de ambas generaciones, a través de la reafirmación ideológica y de la actualización doctrinaria y tecnológica.”

(Documento de Información Doctrinaria para la Juventud, firmado por el Comando Tecnológico Peronista – Primera Plana, nro. 487, 30 de mayo de 1972¹⁰⁷)

Pero la JTP no era la única Juventud que actuaba en el ámbito gremial. En el marco del proceso de *normalización* y unificación del sindicalismo peronista iniciado en 1970, los dirigentes gremiales – en negociación con Perón respecto del entramado organizativo y la estrategia electoral – concibieron “la creación de un grupo de juventud *“para realizar el denominado ‘trasvasamiento generacional’ que el ex presidente estaba promocionando para todas las estructuras internas del movimiento”* (Damin, 2013:7¹⁰⁸). Así, el 28 de febrero de 1973, se publicó la solicitada de creación de la Juventud Sindical Peronista, en la que se la presentaba como adhiriendo a las 62 Organizaciones, sosteniendo la

¹⁰⁷ Disponible en: http://www.elhistoriador.com.ar/documentos/revolucion_argentina/doctrina_juventud.php

¹⁰⁸ El trabajo de Damin se encuentra disponible en: <http://nuevomundo.revues.org/65399>. Se encuentra numerado párrafo a párrafo, no a través de páginas.

ortodoxia peronista y “*acatando la verticalidad del general Perón*” (Damin, 2013:8). En esta primera solicitada, la JSP se presentaba como *reaseguro doctrinario* en el movimiento obrero, haciendo un llamado al estudio de la doctrina peronista como actividad principal. Damin señala que allí se proponía un linaje para esos jóvenes, que legitimaba su ingreso al sindicalismo y a la política, como “los hijos de aquellos hombres trabajadores que gestaron el 17 de octubre de 1945 (...) de aquellos trabajadores que padecieron cárceles y torturas después de 1955”, diferenciándose a la vez de “ellos (que) provienen de familias que estuvieron en la permanente negación de los derechos populares. De quienes esgrimieron como insulto aquel recordado cabecitas negras”. A través de la disputa sobre el origen hacían así referencia a los sectores de la “Tendencia Revolucionaria” y la Juventud Peronista, posicionándose en veredas opuestas (Damin, 2013: 10).

Como se encuentra en germen en su solicitada inaugural, la JSP se posicionó como parte de una coalición que buscaba contraponerse, disputando, con las organizaciones de la “Tendencia Revolucionaria”, y por ende fue caracterizada por estos como una *coalición contrarrevolucionaria* (Besoky, 2010: 10), junto con otras organizaciones como la Juventud Peronista de la República Argentina (JPRA, “la Jotaperra”), la Concentración Nacional Universitaria (CNU), el Comando de Organización (CdeO), la Alianza Libertadora Nacionalista (ALN) y la Alianza Anticomunista Argentina (Triple A). Una de sus actuaciones públicas más visibles fue en la masacre de Ezeiza, el 20 de junio de 1973, cuando la JSP formaba parte de la custodia de Perón que abrió fuego sobre las columnas de militantes de la ““Tendencia” Revolucionaria” que buscaban llegar hasta el palco (Verbitsky, 1986; Zicolillo, 2013). En efecto, para algunos investigadores, la JSP fue sencillamente una *fuerza de choque* sindical (Zicolillo, 2013). Sin embargo, la JSP también hacía alusión al *trasvasamiento generacional* propuesto por Perón, aunque con énfasis distintos a los utilizados por la JTP. Por ejemplo, en una

solicitada de la JSP del Sindicato de Sanidad, en lugar del *remozamiento* de las estructuras, se hablaba de *continuidad*, y de un *trasvasamiento* realizado *con naturalidad, sin enfrentamientos y en un futuro próximo* (es decir, no en el presente):

“Nuestra función de hoy es seguir nuestro adoctrinamiento y capacitación e imprimir energía y dinamismo a la experiencia de quienes nos dirigen, ir preparando con naturalidad y sin enfrentamientos en un futuro próximo, el trasvasamiento generacional que asegurará la continuidad histórica del peronismo en nuestro gremio” (Solicitada de la JSP Sanidad, 16/11/1973 – Citada en Damin, 2013:1)

Como actividad específica de la *juventud* y con miras a ese *futuro*, el énfasis en el *adoctrinamiento* y la *capacitación* implicó la fundación de Escuelas Sindicales y charlas en las distintas regionales de la CGT. En este sentido, la incorporación de jóvenes dentro de la JSP no puede ser comprendida como mera creación de grupos de *matones*, aunque esta organización fue un actor importante de la violencia en el campo gremial; más allá de esto, funcionó como un *espacio de socialización* de jóvenes trabajadores en la política gremial (Damin, 2013).

FOETRA Buenos Aires, cuya conducción era la Agrupación Marrón, vinculada poco antes a la creación de la CGT de los Argentinos, no tuvo participación en la JSP. Sin embargo, en las elecciones de 1973 se produjo otro desprendimiento de esa agrupación, dando lugar a la Agrupación Peronista Telefónica, la Lista Gris, que se presentó a sí misma en el volante electoral titulado “Qué dicen los peronistas telefónicos”, donde se justificaba la decisión de presentar una lista electoral. El argumento central del volante era el *desperdicio*, por parte de la conducción

Marrón, de *la lucha y el sacrificio de los últimos 18 años*, en referencia a la proscripción del peronismo y el regreso de Perón:

“Dieciocho años de lucha y sacrificio son una parte muy importante en la vida de nuestra organización. Y sobre todo porque en esos 18 años supimos mantener bien alta la frente y sin desmayos nuestra vocación de independencia y justicia. (...)

Es que creemos sin lugar a la más mínima duda que nuestro Movimiento, unido y organizado, es la herramienta más formidable que existe para romper la dependencia económica. Porque conocimos la justicia social y nos hicimos ardientes defensores de la dignidad del pueblo trabajador. Porque supimos aprender, durante el gobierno del General Perón, que el ejercicio de la soberanía política significa darle a la Nación, es decir al pueblo, el inapelable derecho a decidir su destino (...)

Somos lo que la doctrina justicialista y sus 20 verdades dicen.”

(Volante “Qué dicen los peronistas telefónicos”, Lista Gris, FOETRA Buenos Aires, 1973. Archivo personal de Jorge Vázquez).

Así, a diferencia de la Azul Naranja de la JTP, la Lista Gris se presentaba como artífice de la larga historia de lucha contra la proscripción del peronismo, y desde la *doctrina* justicialista. De hecho, en el volante, de varias páginas apretadamente escritas, se acusaba a la Marrón de alentar ideas de *independencia* de los trabajadores propias de la *ultraizquierda* y contrarias al Movimiento Peronista¹⁰⁹. Con el volante centrado en la denuncia de esa Lista y fundando su legitimidad en la gesta que culminaba con el retorno del líder, sólo en un párrafo hacía

¹⁰⁹ Recriminaban también la participación de los activistas de la Marrón en la CGT de los Argentinos: “Desde aquel entonces vimos aparecer una corriente autodenominada “sindicalismo combativo”. ¿Qué se quería significar con ese nombre: que el sindicalismo no es peronista o que el peronismo no es combativo? O tal vez ambas cosas.” (Volante “¿Qué piensan los peronistas telefónicos?”, Agrupación Peronista Telefónica – Lista Gris. Archivo personal de Jorge Vázquez).

referencia a los jóvenes como *nuevas camadas peronistas*: “Nuestras filas se nutren tanto de la guardia vieja que desde 1955 viene jaqueando el régimen gorila como de las nuevas camadas de jóvenes peronistas que con su vigor y empuje desinteresados harán realidad estos hermosos anhelos” (Volante “¿Qué piensan los peronistas telefónicos?”, Agrupación Peronista Telefónica – Lista Gris. Archivo personal de Jorge Vázquez).

La confrontación entre “Tendencias” dentro del peronismo estuvo mediada en FOETRA por la conducción de la Agrupación Marrón, en donde hasta ese momento habían convivido – en tensión – diferentes posicionamientos políticos. Además, contenidos dentro del mismo movimiento peronista, y por lo tanto incapaces de presentarse como opciones políticas distintas, los desprendimientos tanto hacia la “izquierda” vinculada a Montoneros como hacia la “derecha” – la Lista Gris luego apoyaría a López Rega¹¹⁰ – apelaron a legitimarse de distintos modos en los términos del movimiento, y en ese marco apelaron a los términos generacionales para discutir el rumbo del proceso social¹¹¹. Se legitimaron así desde su actuación en *luchas* centrales del movimiento, generacionalmente definidas: la *guardia vieja* que desde hacía 18 años luchaba por el regreso de Perón, por un lado; los *muertos y presos* de la Juventud Peronista, por el otro.

Dentro de los documentos con los que trabajé, no se encuentran volantes sindicales producidos por la Lista Marrón para esa contienda electoral. Sin embargo, el periódico *Lealtad*, publicado por la Agrupación Marrón en el año

¹¹⁰ José López Rega fue Ministro de Bienestar Social de los gobiernos de Héctor Cámpora, Juan D. Perón y de Isabel Perón. Desde allí organizó la Alianza Anticomunista Argentina (más conocida como Triple A), una organización parapolicial de extrema derecha que llevó adelante asesinatos, ejecuciones sumarias y desapariciones forzadas de peronistas de izquierda, luchadores sociales, intelectuales, artistas y miembros de organizaciones de izquierda.

¹¹¹ En este sentido, cobra relevancia que en los volantes producidos por la Lista Rosa, vinculada al PRT (Partido Revolucionario de los Trabajadores), ajena a las disputas al interior del peronismo, no exista ninguna referencia a la juventud ni a distinciones generacionales.

1972, otorgaba un lugar importante a reproducir directivas de Perón sobre el *trasvasamiento generacional* bajo el título “La Juventud en el Frente”:

“LA JUVENTUD EN EL FRENTE

Lo que mucha gente tarda en comprender es que nuestra juventud, al revés de lo que pasa en otras partes, se encuentra ocupada y preocupada por el porvenir que le pertenece. De ahí su falta de comprensión del problema que ocasiona el natural proceso de trasvasamiento generacional.

Como ya he dicho muchas veces, las revoluciones del tipo de la que propugnamos, en obediencia a una revolución de la humanidad, no puede ser obra de una sola generación sino de varias de ellas (...) Olvidarnos entonces de la juventud, implica, en cierta medida, renunciar a nuestro porvenir que, querramos o no, ha de estar un día en manos de los que sigan en la caravana de la vida.

Orgánicamente, fluye de ello, la necesidad imprescindible de que las viejas generaciones se empeñen en realizar racionalmente el cambio de 'testimonio' mediante una acción inteligente, pasando de alguna manera su experiencia y su sabiduría a la nueva generación pero, no es menos importante que ésta se empeñe en asimilar esas enseñanzas y aprovechar la colaboración de sus antecesores para ser más sabios en cada una de sus ocasiones. Si los viejos se sienten remisos, el tiempo, por fatalismo biológico, los sacará del medio, y si los jóvenes se muestran soberbios, cuando ello ocurra, habrán perdido el valioso aporte de una experiencia que, en política suele ser la parte más efectiva de la sabiduría. (...)”

(Juan D. Perón – *Lealtad*. Publicación de la Agrupación Gremial Telefónica – Lista Marrón, julio 1972, página 2. Archivo personal de Jorge Vázquez¹¹²).

Así, la Marrón se hacía eco de las palabras de Perón en el marco de las campañas que llevaron a su retorno al país. En ellas, el trasvasamiento generacional, si bien pensado como *natural*, aparecía como un proceso problemático, donde jóvenes y viejos podían entorpecer el proceso de *cambio de testimonio* (en referencia a la carrera de postas). Tres años después, en 1975, en un contexto distinto, las generaciones ocuparon un lugar discursivo central en la *plataforma* de la Lista Marrón. La Lista, que en 1973 había mantenido la conducción por un estrecho margen, se encontraba ahora – muerto Perón – en un contexto crecientemente difícil. De hecho, su Secretario General, Julio Guillán, había ya recibido amenazas de muerte de parte de órganos de propaganda vinculados a la Triple A, “por traidor, farsante y amigo de los Montoneros” (ver Besoky, 2010). En ese contexto, la plataforma de la Lista Marrón retomaba el *recambio* en el seno de la agrupación y del gremio como uno de sus tópicos centrales. El escrito se presentaba como un modo de introducir a “nuevas generaciones” de telefónicos en la historia de la Lista: “Señalar la trayectoria de una agrupación gremial peronista como lo es la Lista Marrón, servirá ante todo para que una nueva generación de telefónicos valore nuestro rico pasado”. (Plataforma electoral Lista Marrón, 1975 – Archivo personal de Jorge Vázquez). Lejos del conflicto generacional, sin embargo, este *recambio* era propiciado como signo de *democracia interna*, y entendido de manera *armónica*:

“Nuestro duro y difícil accionar, sólo pudo ser sostenido por el apoyo consecuente de los trabajadores telefónicos a nuestra

¹¹² Este mismo fragmento fue publicado en la Revista *Las Bases*, nro. 10, del 4 de abril de 1972.

Agrupación Lista Marrón y porque en nuestro seno se practica una democracia interna que ha posibilitado enriquecer nuestras ideas, profundizar nuestros compromisos y, en armonía con la evolución natural del tiempo, facilitar el recambio de los hombres, en razón, a veces, del agotamiento que se produce en los mismos y, otras, porque naturalmente también van surgiendo nuevos y valiosos militantes que se van incorporando a los niveles máximos de conducción en nuestro gremio”

(Plataforma Agrupación Lista Marrón – 1975. Archivo personal de Jorge Vázquez)

Se retomaba así el concepto de *trasvasamiento* nuevamente en términos de armonía de las generaciones; los jóvenes, además, parecían ser sólo *recién llegados* a la política de la agrupación, aportando únicamente sus *energías*, mientras que por otro lado se reconocía la *experiencia* vivida y forjada en las *luchas* del gremio de los mayores:

“Por todo esto, nuestra Agrupación Lista Marrón presenta ante todos los hombres y mujeres que conforman la gran familia telefónica una nómina de candidatos integrada con compañeros de larga experiencia forjada en las luchas reivindicatorias de nuestro Sindicato, junto a quienes se alistan, nuevos y jóvenes valores que han entendido en plenitud que el trasvasamiento que nos señaló Perón, únicamente se alcanza en la capacidad de armonizar el reconocimiento de la experiencia vivida por unos, y la renovada energía que incorporan otros.”

(Plataforma Agrupación Lista Marrón – 1975. Archivo personal de Jorge Vázquez)

Enfatizando el carácter armónico del *trasvasamiento* (aunque jerarquizando uno de los polos de la relación), la plataforma de la Lista Marrón daba cuenta de la búsqueda por desactivar los conflictos internos que había atravesado el sindicato en los años anteriores. En 1975, con la escalada de violencia y represión, el léxico generacional había dejado de ser tanto suficiente como necesario, ya que el conflicto entre los distintos sectores del peronismo se había tornado en enfrentamiento abierto.

Desde la antropología social se ha analizado a la constitución de lo juvenil como herramienta de disputas políticas (Durham, 2011; Isacovich, 2013). En tanto la juventud constituye una construcción social e histórica movilizadora en la vida social, la apelación a ella permite a las personas situarse a sí mismas en un paisaje social de poder, derechos, expectativas y relaciones, “indexicalizándose tanto a sí mismas como a la topología de ese paisaje social” (Durham, 2011:61). En los términos de Roseberry (2002), la juventud se constituía en un *lenguaje de la contienda*, un material y marco significativo común, que constituye “un lenguaje común o una manera de hablar sobre relaciones sociales que expone los términos centrales alrededor de los cuales y en los términos de los cuales pueden ocurrir la impugnación y la lucha” (2002: 8).

De este modo, el auge de la disputa en términos generacionales en el ámbito sindical estuvo vinculada no sólo a la expansión y radicalización de la militancia juvenil, sino que se constituyó en el *lenguaje* en el que se procesaron las disputas por la conducción y dirección del proceso social y político, un lenguaje cuyos términos incluyeron el *trasvasamiento generacional* entendido como *profundización* o como *continuidad*; como *recambio* o como *reaseguro doctrinario*; como proceso conflictivo o armónico.

De *pendejos carneros* a *jóvenes trabajadores organizados*: la organización de los pasantes

Como he mostrado a lo largo de esta tesis, a partir de la privatización de ENTel, en 1990, las empresas que resultaron licenciatarias del servicio telefónico (Telefónica de Argentina y Telecom S.A.) emprendieron una profunda reestructuración de las relaciones laborales – posibilitada por la derrota de la resistencia de FOETRA frente a la privatización, y el retorno en 1993 de la Lista Marrón, que apoyaba ahora las reformas. Entre éstas, las empresas promovieron un intensivo proceso de desvinculación y recambio de los trabajadores. Tomando en consideración el conjunto de la década, las empresas redujeron su dotación en un 50%, mientras su productividad se multiplicaba geoméricamente. Según Pierbattisti (2008), la implementación de los retiros voluntarios puede entenderse en ese contexto como un mecanismo de coerción a través del cual se logró el recambio de los planteles de trabajadores, la reducción de la plantilla total, y un incremento extraordinario de la productividad per cápita.

La reducción supuso el *vaciamiento* de oficinas completas. Sólo meses después, algunas de ellas fueron reabiertas con nuevos trabajadores. En este marco, entre 1995 y 2001 ingresaron a las empresas telefónicas cientos de trabajadores bajo contratos de pasantía, una modalidad de práctica laboral creada por el decreto 340/92 del Poder Ejecutivo Nacional. Destinadas a estudiantes, los objetivos de las pasantías se centraban en el contacto entre “los alumnos y docentes” y “las empresas o entidades públicas o privadas”, facilitando la “etapa de transición entre lo educacional y lo laboral”. Como prácticas laborales, las pasantías no establecían ninguna relación jurídica (y por lo tanto ningún vínculo laboral) entre el *pasante* y la empresa, sino entre el primero y su institución educativa, o el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación. Por lo tanto, los *pasantes* carecían de derechos laborales y estaban excluidos de la representación sindical. Además,

según el contrato de pasantía, la retribución que percibían no constituía un sueldo, sino una “asignación estímulo” en concepto de viáticos y gastos escolares. En consecuencia de todo esto, la pasantía podía finalizar sin previo aviso, y sin que esto fuera considerado un despido¹¹³.

En denuncia de sus condiciones laborales y cuestionando a las pasantías como trabajo *precario y fraude laboral*¹¹⁴, los *pasantes* de ambas empresas llevaron adelante un proceso de organización que se extendió durante años, en coordinación con algunos sectores de la conducción de FOETRA, especialmente con el Frente Telefónico; contaron también con el apoyo de distintas organizaciones sociales. Este proceso organizativo incluyó, en diciembre de 2001, la ocupación durante cinco días de un edificio de Telefónica, llevada adelante por

¹¹³ Desde principios de 1990, las políticas estatales dirigidas al trabajo – la denominada “reforma laboral” – tomaron como sujeto de sus preocupaciones a los jóvenes. Así, por ejemplo, la Ley de Empleo de 1991, que marcó la primera etapa de la reforma, permitió la creación de “modalidades de contratación promovidas”, por las que el empleador se beneficiaba de la eximición en el pago de las cargas sociales patronales (aportes jubilatorios, asignaciones familiares, indemnizaciones). La ley se dirigía en particular al empleo de “jóvenes menores de 24 años”, identificándolo como problemático; así como a la vinculación entre formación y empleo, para satisfacer la cual se promovía la creación de programas de “formación profesional para el empleo”. Preocupaciones similares se expresaron en muchas leyes laborales y programas de empleo posteriores, construidas en torno a un “problema social” (Criado, 2005): el desempleo juvenil y la necesidad de fomento del “empleo joven”. En este marco, se sancionó el Decreto Nacional 340/92, que creó el régimen de pasantías educativas. Como “Ente Coordinador”, la Fundación comenzó entonces a seleccionar a estudiantes de universidades públicas y privadas, así como de algunos institutos terciarios. Según un relevamiento de FOETRA de las salas de atención telefónica y *back office* de ambas empresas (citado en Bonavena, 2000), en marzo de 2000 el 71% de los trabajadores en Telefónica de Argentina y el 42% en Telecom eran *pasantes*.

¹¹⁴ En el caso de los operadores telefónicos (la gran mayoría de los pasantes contratados en ese período), la actividad laboral realizada (comunicación de llamados entre destinos nacionales o internacionales; provisión de información de guía; atención de reclamos; promoción y ventas; conexión por el sistema de cobro revertido) carecía de vinculación con las carreras universitarias o terciarias que los *pasantes* estudiaban. En efecto, entre el 75 y el 80% de los *pasantes* que se desempeñaban en la empresa en el año 2001 estudiaban en la Universidad de Buenos Aires, en particular en carreras como Psicología, Historia, Economía, Sociología y otras ciencias sociales (Bonavena, 2000). También existían acuerdos con universidades privadas como la Universidad de Belgrano, la Universidad Argentina de la Empresa (UADE), el instituto terciario ORT y el caso paradigmático – en cuanto a la ausencia de relación entre la tarea realizada y los estudios – de la Escuela de Jardinería del Jardín Botánico de Buenos Aires.

los *pasantes*; además de muchas otras acciones de difusión y movilización. Luego de una intensa movilización que se prolongó a lo largo del año 2002, se firmó un acta que establecía la *efectivización* progresiva de todos los *pasantes* de Telefónica de Argentina; en Telecom este proceso fue posterior, y fue organizado desde la Lista Azul y Blanca, en 2003.

Focalizo el análisis en dos oficinas de atención telefónica al cliente de Telefónica de Argentina. En esas oficinas, identifiqué un conjunto de distinciones entre trabajadores que fueron entendidas en términos generacionales. Así, la juventud y la diferencia generacional fueron soporte de sentidos en disputa en el proceso de organización de los pasantes, de modo que la presencia de quienes fueron definidos como “trabajadores jóvenes” adquirió sentidos políticos.

En primer lugar, el ingreso de los pasantes a las empresas coincidió temporalmente con el recrudescimiento de las políticas de desvinculación de trabajadores. Siguiendo el análisis de Pierbattisti (2008), las empresas buscaron activamente distinguir entre trabajadores *jóvenes* y *viejos*, como modo de estigmatizar a los trabajadores *ex ENTel*, considerados obsoletos, y construir a la figura del *empleado joven* y particularmente del *joven profesional* como innovador, dinámico, el futuro de la organización. El activismo sindical quedaba incluido dentro de las actitudes de obsolescencia, en el marco de una “filosofía de la empresa” que apuntaba a considerar al conflicto como anormal, un factor disruptivo, ajeno a las relaciones armónicas que proponían las empresas (Pierbattisti, 2008: 95).

En los espacios de trabajo, la incorporación de los pasantes se tradujo en una serie de tensiones que se estructuraron en términos de *jóvenes* (o *nuevos*) y *viejos* trabajadores, pero que no reproducían los términos empresariales. Se trataba de una figuración como la analizada por N. Elías (1998) en la comunidad de Winston

Parva, de *establecidos* y *marginados*, donde los primeros habitantes de la comunidad excluían y estigmatizaban a los recién llegados en base a figuraciones y *prejuicios sociales* que resultaban fantasiosos. Los pasantes eran identificados por sus compañeros de trabajo como un grupo distinto de entre el conjunto de aquellos ingresados después de la privatización. Se los consideraba *jóvenes*, *de clase media*, estudiantes universitarios, solteros (sin una familia que mantener), *apáticos* hacia el sindicato y sus representantes. Sin embargo, esta estructuración de las relaciones en torno a una diferencia jóvenes/viejos no significaba que sus modos de vida y edades difirieran de modo tal que fundamentaran una división en dos grupos separados – como analizaron Beaud y Pialoux (2001) para el caso de un fábrica automotriz francesa. Trabajadores bajo otros tipos de contratos tenían edades similares a las de los pasantes, e incluso algunos de ellos fueron despedidos y reincorporados como tales. Aunque el requisito de los estudios universitarios distinguía a estos últimos, su permanencia en los estudios fue desigual, y muchos de ellos no llegaron a obtener un título sino muchos años después, siendo ya *efectivos*. Por otra parte, aunque algunas visiones recogidas señalaban especialmente el origen *de clase media* y no *obrero* de los pasantes, debe tenerse en cuenta que, hasta el embate de la privatización y el deterioro de las condiciones de trabajo, el trabajo telefónico permitía a los trabajadores niveles de bienestar relativamente altos.

Sin embargo, el alto grado de cohesión social de los *viejos* trabajadores, no provenía simplemente del haber comenzado a trabajar allí con anterioridad y de los lazos sociales que de ello se desprendían. Cobraba preeminencia, en cambio, la experiencia compartida del proceso de privatización de ENTel y de sus consecuencias para sus vidas. En una de las salas de atención, convivían en el mismo espacio de trabajo pasantes, trabajadores *efectivos* provenientes de ENTel y *contratados* con posterioridad a la privatización. La otra sala, en cambio, había sido cerrada durante el proceso de privatización y vaciada de trabajadores

mediante fuertes presiones para su desvinculación y el traslado a otros edificios, para luego ser reabierto íntegramente con trabajadores pasantes. Para quienes habían vivido ese proceso, los pasantes que ocupaban ahora la sala representaban la reestructuración, es decir, la desestructuración de los modos de trabajo y organización que habían tenido en la empresa estatal. Su presencia reforzaba la derrota que habían sufrido. Esta apreciación era compartida por amplios sectores del activismo sindical de la Lista Azul y Blanca y de hecho, los delegados gremiales del edificio habían dejado de incluir esa sala en sus recorridos; los pasantes carecían de contacto con el sindicato, y viceversa.

Los trabajadores que provenían de la empresa estatal – entre ellos la gran mayoría de los activistas sindicales – establecían una diferencia con los *jóvenes* pasantes a partir de su experiencia en ENTel y de haber “sobrevivido” a las políticas fuertemente coercitivas implementadas durante y después de la privatización. De hecho, el ingreso masivo de los pasantes supuso una amenaza renovada para los *viejos* operadores. Una de las trabajadoras ex ENTel de las salas de atención de tráfico nacional relataba cómo el temor a los despidos y a ser *descartados* gravitaban en la experiencia de los *viejos*; que ella relacionaba con determinadas actitudes y vínculos de los pasantes:

“En realidad no fueron recibidos bien [los pasantes] por los más jovatos. No, porque los veíamos como que venían a quitarnos el trabajo. Esa es la realidad. Laboraban a cuatro manos. Todos venían de la mano de algún gerente o de alguien de no se sabía de dónde, de gente grossa, ¿entendés? Entonces, nosotros, que estábamos ahí siempre en la cuerda floja, que éramos, digamos, siempre fuimos el lastre de ENTel, imagináte: venían estos pendejos, de 18-19 años, que se morfaban todas, ni chistaban, ni iban a mear siquiera, y laboraban, y laboraban, y laboraban, y que cuando les decían ‘bueno, basta, hasta

acá laburaste, ahora ya mañana no venís’, nadie decía nada (...)
(Susana, supervisora, tráfico nacional, Telefónica S.A. - Entrevista realizada en 2007)

La privatización era entonces el hito a partir del cual se conformaba un “nosotros” y se comprendía el arribo de los *nuevos*, que desconocían tanto cómo había sido el trabajo en ese tiempo anterior, como el sufrimiento y la resistencia compartidas por los trabajadores. Los pasantes, en la caracterización de esta trabajadora, eran *pendejos* no sólo por su edad, sino porque efectuaban una ruptura con formas de trabajar acordadas y compartidas por los ex ENTel, que implicaban también formas de resistencia frente a las imposiciones de la organización del trabajo.

Resulta entonces pertinente retomar los desarrollos introducidos en el capítulo anterior respecto de la definición y constitución de generaciones en los distintos espacios sociales, reuniendo entonces los planteos de Svampa (2001) y Kropff (2010). Según estas autoras una generación se construye a partir de experiencias significativas compartidas, distintivas, entre las cuales cobran centralidad las experiencias de movilización, a partir de las cuales una cohorte de edad comienza a ser reconocida y a reconocerse como generación. El alto grado de cohesión social de los operadores que convivían con los pasantes provenía tanto de haber resistido los embates empresarios a lo largo de la década de 1990 (no sin tensiones), como también de la resistencia a la privatización llevada adelante por FOETRA y en la cual los sectores de tráfico tuvieron un lugar fundamental¹¹⁵.

En este sentido, frecuentemente los ex pasantes y sus compañeros de trabajo recordaban, en sus conversaciones, que los primeros eran vistos como “*pendejos*”

¹¹⁵ Ver en el capítulo 2 las referencias a este momento medular de la historia de los sectores de tráfico de las empresas telefónicas.

carneros”, ya que, en el espacio de trabajo, eran las condiciones laborales, los intensos ritmos de trabajo a los que estaban sometidos los pasantes, su inestabilidad en el puesto y, en especial, su incapacidad de hacer huelga, los que los distinguían del resto de los trabajadores.

Esta construcción de la diferencia generacional fue sin embargo disputada por los propios trabajadores pasantes. Una de las primeras actividades organizadas por los activistas fue la redacción y distribución de un boletín dirigido al conjunto de los pasantes de las empresas telefónicas, la creación de una cuenta de correo electrónico como forma de comunicación entre los trabajadores y la organización de reuniones periódicas entre pasantes y delegados, por edificio, primero, y generales, después. Así se fue conformando el grupo de “Pasantes Autoconvocados de Telefónica y Telecom”. En las distintas oficinas comenzaron a reunirse grupos de trabajadores por fuera del horario de trabajo, en bares de la zona, a discutir y organizar acciones en torno a las pasantías. A lo largo de este proceso de organización, que se extendió durante casi tres años, los Pasantes Autoconvocados editaron boletines y documentos en los que, de distintas maneras, se tematizó la diferencia generacional.

El boletín, cuyo primer número fue publicado en enero de 2000, se llamó “*Ese idiota útil (más conocido con el nombre de pasante)*” y fue redactado y firmado por un grupo de activistas – la “Comisión de Pasantes” – y distribuido por los delegados de los distintos edificios. El contenido de los cinco números del boletín estaba destinado a instalar la pasantía como problemática, difundiendo consignas como “*iguales condiciones de trabajo por igual trabajo realizado*”, así como información y análisis críticos sobre la ley de pasantías y la ley de reforma laboral aprobada en mayo del 2000¹¹⁶. Los boletines estaban cuidadosamente diseñados: tapas llamativas, con estética de historieta y chistes, notas

¹¹⁶ Ver referencia en el capítulo 3.

informativas, y referencias que buscaban acercar los boletines a su público. El diseño buscaba diferenciar el boletín de la prensa del sindicato y de las distintas agrupaciones, que los activistas consideraban ajenos para los pasantes, tanto por su contenido y los términos usados como porque muchos directamente carecían de acceso a ellos, ya que no existía una representación gremial en sus espacios de trabajo.

Quienes estaban a cargo de los boletines intentaban mostrar que estos eran elaborados *por pasantes y para pasantes*, enfatizando las diferencias de situación social y de experiencias de vida en términos de oposición entre pasantes (“pibes”, “estudiantes”) y trabajadores de planta y militantes del sindicato:

“El boletín se armaba pensando en lo que éramos, en lo que éramos en ese momento. (...) No es que se define en el dibujito de la tapa. Pero... pero ahí en donde se define algo muy importante, y que lo era en ese momento más que ahora quizás, que es “¿esto quién lo hace? ¿los negros del sindicato u objetivamente compañeros como yo?” “pibes como yo, estudiantes como yo...” Incluso, no sé, en el tercer número decía “perdonen la distancia del tercero, es porque estuvimos con parciales”, boludeces, pero era una manera de intentar transmitir la idea de que somos nosotros, no... O sea, si te gusta, bien, y si no te gusta, lo lamento, pero hacéte cargo de que esto... te podés identificar con esto porque esto lo hacemos, lo hace un igual a vos. ¿Vos igual querés seguir en tu historia? Seguí en tu historia pero no me vengas a decir “esto lo hicieron los negros del sindicato”, porque no, lo hizo gente que tiene parciales como vos, que estudia como vos, que labura como vos, que es todo como vos. Que tiene un capital cultural y simbólico igual que el tuyo, lo podés leer con las notas”. (Pedro, operador, ex pasante – Entrevista realizada en 2008)

Retomando los términos despectivos que atribuía a los pasantes para referirse a los activistas (“*los negros*”¹¹⁷), Pedro sostenía que redactar un boletín dirigido a los pasantes implicaba tener en cuenta su edad (eran *pibes*), así como particularidades de clase y estudios (tenían determinado *capital cultural y simbólico*) y también actitudes respecto del sindicato y de las formas históricas de movilización y acción gremial en los espacios de trabajo. Esta diferencia podía ser leída de manera constante en la redacción de los boletines, ya que cuando se hablaba de *chicos* se trataba inequívocamente de pasantes. Los demás aparecían simplemente como *trabajadores*. Mediante esa asociación entre edad, clase y lejanía respecto del sindicato, se confirmaba la mirada de los trabajadores *viejos*, acentuando las distinciones.

Las discusiones cotidianas en los espacios de *organización* llevaron poco después a los activistas a reformular los términos de esa estrategia política y, con la creación de un nuevo boletín, *La semilla de la discordia*, comenzaron un proceso de acercamiento entre trabajadores de distintas situaciones contractuales y diferentes experiencias laborales y políticas. Este nuevo boletín, editado durante el año 2001, era dirigido a todos los trabajadores de tráfico, independientemente de su situación contractual. Abordaba las condiciones de trabajo del conjunto de los operadores de cada oficina. En sus cuatro páginas se publicaban noticias de lo que acontecía mes a mes en cada sala, distintos textos relativos al trabajo de los operadores telefónicos, así como una sección particular en la que se denunciaba y ridiculizaba a jefes y gerentes de los servicios de tráfico. Desde los relatos de los principales activistas, el objetivo de este boletín era apuntalar el proceso de

¹¹⁷ “Los negros” o “los cabecitas negras” son referencias peyorativas de índole racista de amplia utilización en la Argentina, para denominar a personas de la clase trabajadora, en general provenientes de las zonas rurales del país; en el contexto de las relaciones conflictivas entre las clases medias y altas con los trabajadores, los habitantes de la Ciudad de Buenos Aires y de las provincias, los inmigrantes europeos y los migrantes internos, y también entre peronistas y antiperonistas.

unificación de las problemáticas de los trabajadores y el cuestionamiento de las diferencias.

La discusión de las divisiones al interior del espacio de trabajo estuvo acompañada de un esfuerzo por cuestionar los sentidos que, en los años previos, se había otorgado al estatus de pasante y a su juventud. Los activistas buscaron mostrar que los pasantes no eran *carneros* por elección, sino por la imposibilidad de realizar acciones de huelga o movilización que se desprendía de su condición contractual. Desplegaron acciones de solidaridad con trabajadores de otros sectores, difundiendo conflictos y reivindicaciones del sindicato en los boletines e interpelando al conjunto de los trabajadores telefónicos como víctimas de la *precarización*. De a poco, los activistas de la organización de los pasantes comenzaron, además, a frecuentar espacios gremiales, como la Secretaría de Prensa y las reuniones de distintas agrupaciones sindicales. Así, en las producciones de la Asamblea de Pasantes, la diferencia generacional se convirtió en un campo de disputa, de modo que cuestionar las distancias entre *jóvenes* y *viejos* fue parte importante de las estrategias desplegadas para la movilización.

En el proceso posterior a diciembre de 2001 la juventud de los *pasantes* fue nuevamente remarcada pero por otros actores y con otros sentidos. En efecto, en el contexto de los años 2001-2002, cuando existía un cuestionamiento generalizado a la política partidaria – expresada en la consigna “que se vayan todos” coreada en las movilizaciones – los pasantes se convirtieron en un ejemplo de confrontación con las estructuras *tradicionales* (en este caso del sindicato) a través de su organización *asamblearia*. Desde distintos sectores de la militancia social, así como desde producciones de las ciencias sociales, se destacó la *novedad* de la organización y las acciones de los pasantes. Se señalaron en este sentido acciones muy diversas que llevaron a cabo los trabajadores de la Asamblea de Pasantes: la participación en *acampes* y *marchas* organizados por

movimientos de trabajadores desocupados; la asistencia a diversos encuentros con empresas y fábricas *recuperadas*; la coordinación de acciones con asambleas barriales (incluso llegando a ocupar un edificio de Telefónica en conjunto con ellas, por fuera del sindicato) y la formación de la “Coordinadora del Barrio de Once”, que los unía a la Asamblea Barrial de Once, el Centro de Estudiantes de la Facultad de Psicología de la UBA, las trabajadoras de la fábrica *recuperada* Brukman y los trabajadores de la editorial Perfil, en ese entonces en conflicto gremial. De estas acciones, se destacaba la *articulación* con organizaciones sociales y políticas por fuera del gremio – organizaciones que eran consideradas ellas mismas *novedosas* –, así como la organización asamblearia, *horizontal*. En esas interpretaciones, se soslayaba la importante participación de delegados y algunos sectores del gremio en el impulso y la *organización* de los *pasantes* – aun cuando las acciones de los *pasantes* entraron en distintas ocasiones en tensión con las formas de movilización y negociación adecuadas desde el punto de vista de los dirigentes gremiales.

En estas producciones académicas y de la militancia, los *pasantes* fueron nuevamente caracterizados como *trabajadores jóvenes*, pero esta vez, su juventud era sinónimo de *renovación* y *revitalización* de las formas de organización gremiales¹¹⁸. La sola incorporación de centenas de *jóvenes trabajadores* fue caracterizada en algunos documentos como portadora de un potencial *renovador*. Pero, ante todo, se destacó que las prácticas que estos

¹¹⁸ Montes Cató sostuvo, por ejemplo que: “La *dinámica del conflicto* [hasta diciembre de 2001] y el tipo de organización establecida para contenerlo implican una instancia inédita por fuera del gremio, pero articulada con él que desafía en cierto sentido la modalidad clásica de acción y representación de los sindicatos. En este sentido, el peso del modelo asambleario de toma de decisiones también resulta un hallazgo empírico significativo. En contra de las hipótesis que hablan de la incapacidad de los sindicatos de crear una herencia en los jóvenes trabajadores, el caso de estudio demuestra un proceso de rejuvenecimiento de los delegados sindicales (...) que es consecuencia de la transmisión de una herencia (...). En gran medida la revitalización del accionar sindical en las empresas va de la mano de los jóvenes trabajadores” (2006:290).

trabajadores jóvenes realizaban eran transformadoras de la organización sindical¹¹⁹.

Al vincular esta “renovación” a una condición etaria de los pasantes, estas producciones se hacían eco de uno de los sentidos hegemónicos atribuidos a la juventud: la juventud como agente de la protesta, la rebeldía y la transformación (Chaves, 2005:16). La juventud pasó así de representar – para sus compañeros de trabajo ex ENTel – el carácter *carnero* y *pro-empresa* de los pasantes, a significar, desde las miradas de la militancia social y las producciones académicas, la capacidad de innovación y revitalización de las *burocratizadas* organizaciones sindicales. Desde estas últimas perspectivas, la juventud de los pasantes implicaba un potencial transformador, atribuido a su *inexperiencia* de las formas históricas de la movilización y negociación gremial, que posibilitaba la creación por fuera de las formas *burocráticas* y *anquilosadas* de los viejos.

Al referirse a su propia juventud, los mismos pasantes expresaban la tensión que existía entre trabajadores con diferentes experiencias de formación política y movilización gremial; condensaban, además, sentidos políticos sobre las formas de la “buena” y la “mala” política. Así, la *inexperiencia* atribuida a la juventud de los pasantes suponía para los activistas a la vez un potencial de *transformación* y un *riesgo*, a causa del *desconocimiento* (el *actuar sin saber, sin conocer las reglas del juego*), con su potencial para la acción *impulsiva* y por lo tanto peligrosa para la organización. Esta tensión se expresaba por ejemplo en la contraposición que uno de los activistas ex pasantes, realizaba entre las formas de discusión y decisión de los *pendejos* y las de los *compañeros* ex ENTel:

¹¹⁹ Soslayando que desde la conducción de FOETRA desde 1998 se habían comenzado a realizar muchas de estas acciones vistas como “innovadoras”: “piquetes” frente a edificios de las empresas telefónicas y domicilios de sus directivos, asambleas en las puertas de los espacios de trabajo, por ejemplo.

“(...) yo veo compañeros de la vieja guardia, ex ENTel, que los tipos van a la asamblea, la tienen diez veces más clara que cualquiera de estos pendejos. No hace falta discutir mucho. Y eso es bueno y a la vez es malo, ¿no?” (Tomás, operador, ex pasante – Entrevista realizada en 2008)

Pero al mismo tiempo, otra de las activistas ex pasantes me contaba, en 2005, su reciente labor como delegada de su sector, refiriéndose a las prácticas del resto de los delegados del edificio:

“Las reuniones de la comisión interna son complicadas... a veces pasan las dos horas y yo estoy así [con la boca abierta, mirando para todos lados], no entiendo nada. Están todos los viejos bichos de la política... Y es todo un quilombo.” (Lucía, operadora, ex pasante).

La referencia, yendo más allá de las palabras de Tomás, el activista mencionado antes, aunaba a la edad con determinadas prácticas políticas. La expresión *bicho* suele referir tanto a la sagacidad de determinados activistas y su capacidad política como a prácticas cuyo estatus moral – en los términos desarrollados en el capítulo 1 – resulta dudoso. Reconocerlos como *viejos bichos* implicaba una atribución de esas prácticas a la antigüedad, y una referencia a hábitos transmitidos. Así, al mismo tiempo que como desconocimiento e inexperiencia, la juventud aparecía marcada como libre de esas costumbres del activismo, y por lo tanto positivamente valorada por sus propios protagonistas.

Juventudes, generaciones y cambio social

Una de las representaciones sociales extendidas sobre la juventud define a los jóvenes como agentes *per se* de la transformación social. En ella, *“es la cualidad de joven como estado biocronológico lo que le otorga la capacidad de rebeldía y*

revolución (...) la tarea de la transformación social, la oposición o la protesta son su DEBER SER” (Chaves, 2005: 16, subrayado en el original). Benjamin sostenía que *“La juventud se mantiene en el centro, allí donde tiene lugar la novedad”* (Benjamin, 1994: 113). El análisis desplegado, en cambio, discutió esa asociación “natural” entre juventud y transformación social, mostrando el carácter histórico y variable de esa vinculación, así como a la diferencia generacional como eje de disputa. La juventud

Precisamente, autores pioneros en la atención a las generaciones como objeto de análisis, hicieron hincapié en la construcción de éstas como modo de indagación de las corrientes del cambio social. Karl Mannheim (1993) planteó que el interés sociológico del fenómeno generacional estaba directamente ligado a la comprensión del “dinamismo del acontecer histórico”, e indagó en las distintas explicaciones de esta relación, proponiendo un cuestionamiento a las explicaciones biológicas del cambio social, y enfatizando las fuerzas sociales que actúan en el cambio histórico. También Antonio Gramsci (2005), otro autor que se ocupó tempranamente de “la cuestión de los jóvenes”, encontró una vinculación entre las tensiones entre “jóvenes” y “viejos” y los fenómenos de transformación de las estructuras de clase, es decir, del cambio histórico; diferenciando distintos tipos de tensiones intergeneracionales. Analizó la generación de formas de rebelión de los jóvenes con distintos significados históricos según se tratara de fenómenos superficiales “inherentes a toda obra educativa”, o bien de la rebelión de los jóvenes de la clase dominante, que pasan a la *clase progresiva* (bajo la dirección de los *viejos* de esa clase); o bien, finalmente, de fenómenos de carácter *nacional*, donde la clase no aparece de manera abierta. En estos últimos, los jóvenes se encontrarán, afirma Gramsci, en estado de rebelión permanente pero no pueden ser dirigidos por la nueva clase: *“la vieja estructura no contiene ni consigue dar satisfacción a las exigencias nuevas”* (Gramsci, 2005: 274).

Otro de los aportes pioneros al estudio de las juventudes fue el de los autores de la Escuela de Birmingham, quienes documentaron la emergencia de estilos juveniles en la Gran Bretaña de post-guerra. En sus trabajos, sostuvieron que los debates que situaron a los jóvenes como objeto de preocupación, la *juventud* como objeto de las intervenciones oficiales y legislaciones y la construcción misma del término habían constituido “metáforas” de las profundas transformaciones sociales de ese período (Clarke et al., 2008 [1975]; Feixa, 1996). Según Chaves (2009), a través de esa idea los autores identificaron que la juventud –como categoría y como sector social- sirvió en ese período para explicar las transformaciones que estaban sucediendo en la economía, la cultura, los medios, el consumo y la vida cotidiana; al tiempo que en ese proceso tomaba forma la misma categoría de juventud (2009: 22). Esta propuesta inspiró investigaciones históricas, como por ejemplo el trabajo de Passerini (2000) sobre las construcciones de la juventud en el régimen fascista en Italia y en los Estados Unidos de la década de 1950; y aquella de Feixa (2003), quien propuso entender a la juventud como metáfora del cambio social, “*la imagen condensada de una sociedad cambiante en términos de sus condiciones de vida, régimen político y valores básicos*” (2003: 46), en su estudio del franquismo y la transición al régimen democrático.

En los dos períodos analizados, la utilización de términos generacionales en el ámbito sindical se constituyó en un lenguaje a través del cual se disputó la dirección de los procesos sociales y políticos; un lenguaje de carácter indexical o metafórico que señalaba el procesamiento de procesos de cambio social. En la primera mitad de la década de 1970, enfrentamientos políticos entre corrientes sindicales, y los modos en que se procesaron. A fines de la década de 1990, políticas estatales y empresariales de amplias consecuencias en los espacios de trabajo y activismo sindical, así como reconfiguraciones de la militancia política.

Así, los jóvenes y las generaciones se transformaron en terreno para el procesamiento y la disputa de la continuidad y el cambio en distintos períodos en que importantes procesos de transformación atravesaron la vida diaria del activismo de FOETRA.

CAPÍTULO 7

TRANSMITIR LA EXPERIENCIA. RELACIONES INTERGENERACIONALES Y TRAYECTORIAS DE ACTIVISMO.

Discutiendo sobre el concepto de “persuasión” en el marco del módulo sobre Oratoria del FORSA I, un jueves de agosto de 2013, la discusión derivó hacia las estrategias desarrolladas por las empresas con el objetivo de despedir personas. A través de Pipa, un activista del Frente Telefónico, ex delegado y coordinador, con casi 50 años *de empresa* (de antigüedad), esa discusión se inscribió en la historia del gremio:

Pipa: - Los que vivimos la década de 1990, nos acordamos de Suipacha 548, que es donde nos convencían de tomar el retiro.

Un coordinador, de zona Norte, reafirma: - Te buscaban con la familia, la Federación, nuestra Federación, se encargaba de chamuyarte para que agarres. Había cómplices de afuera y de adentro.

Un compañero del grupo 1 acota: - Es bueno recordar eso, porque están reapareciendo ahora, algunos de esos, en esta situación...

Otro recuerda que la presión de la empresa era tal que los compañeros llegaban ya en esa situación a ser manipulados por la consultora.

Un compañero del grupo 3, aporta: - Yo en ese momento era militante político, y me acuerdo que le hicieron el mismo reportaje a Alfonsín y a Menem, y Menem dijo que no iba a privatizar, y después dijo sin ninguna vergüenza “si yo en la campaña decía la verdad no me votaba nadie”

Paula, la Secretaria, resume, para dar nuevamente la palabra al docente: - Cuando hablan del retiro voluntario, cuando hablan de la Federación, están transmitiendo experiencia. Y la experiencia nos marca que tenemos que pensar con quién vamos, y con quién no.

Interacciones como ésta eran cotidianas en los espacios de formación sindical de FOETRA, en donde activistas y dirigentes intervenían en los debates haciendo referencia a períodos previos de la historia del sindicato, relatando sus recuerdos. De hecho, la recuperación de la historia de FOETRA era parte de los contenidos previstos en los cursos de formación. Estos incluían la experiencia de la privatización, los cambios y negociaciones del Convenio Colectivo de Trabajo, la historia del movimiento obrero y sus distintas corrientes. Sin embargo, diálogos como el anterior solían rebasar los espacios previstos para ello, de modo que las interacciones entre activistas solían incluir relatos producidos con el objetivo de *transmitir experiencia*, como resumía Paula. Eso suponía no sólo la referencia al pasado, sino su vínculo con el presente; en este caso, la *reaparición* de dirigentes de la época de la privatización¹²⁰. En otros casos, el sentido de relatar las experiencias propias era contraponerlas a aquellas de generaciones posteriores. Así, por ejemplo, una trabajadora del call center 110, intervino en el módulo sobre Salud Laboral relatando:

“Yo hace 31 años que estoy en la empresa, y puedo decir cómo era trabajar en otras épocas. Me acuerdo que a mí siempre la supervisora me decía 'atate el pelo', tenía una obsesión con eso, y yo le decía 'no puedo', porque siempre lo tuve corto. Tenías que

¹²⁰ Como señalé antes, a partir de la conformación de la Mesa de Unidad Sindical, volvieron a transitar el sindicato algunos dirigentes de la FOESITRA, denunciados por los trabajadores y activistas de FOETRA por su colaboración con las empresas durante la década de 1990, generando malestar entre muchos de ellos.

pedir permiso para pedir un vaso de agua. Eso es algo que uno tiene como marca en el cuerpo, que quizás los que vinieron después no lo tienen, lo dan por sentado”.

La transmisión de experiencias y tradiciones de movilización cobró centralidad en propuestas que, desde la antropología política (Grimberg, 2009, Fernández Álvarez 2006, 2007; Manzano, 2004), buscaron discutir visiones excesivamente centradas en el carácter “novedoso” de las formas de organización, los objetos de demanda e incluso los sujetos de la protesta surgidos en torno al año 2001 (trabajadores desocupados, asambleas barriales, empresas recuperadas, por ejemplo). Parte de la literatura que identificó una *revitalización sindical* en años posteriores compartió esa búsqueda de formas y/o sujetos *renovadores* en el sindicalismo (Scolnik, 2008; Varela y Lotito, 2009; Collado, 2010; Abal Medina y Diana Menéndez, 2011; Wyckzykier y Barattini, 2012), ligando en algunos casos la juventud de los trabajadores a esa *renovación* de las formas de movilización y organización sindical (Montes Cató, 2006, 2008; Lenguita, 2011). Inclusive, autores como Svampa (2011) sostuvieron una relación directa entre juventud y *revitalización*, a través del surgimiento de un nuevo *ethos militante*, heredero del activismo vinculado a los movimientos sociales, que habría nutrido la *revitalización sindical* de la mano de nuevos trabajadores jóvenes organizados, “en gran parte herederos de ese *ethos libertario, partidario de la acción radical, más proclive tanto a las alianzas con las izquierdas como al repudio de las estructuras burocráticas y empresariales*” (Svampa, 2011: 22).

En este capítulo focalizo en cambio en la transmisión de experiencias y tradiciones de movilización como un trabajo cotidiano, constante y poco formalizado, llevado adelante por aquellos activistas de mayor trayectoria en el sindicato; los *veteranos* o *históricos*. La transmisión forma parte así del trabajo militante llevado adelante por estos activistas, un trabajo de formación de los

nuevos, los jóvenes, que rebalsa las instancias formales de los cursos de formación, para tomar forma en las interacciones día a día de distintas generaciones de activistas. Cabe preguntarse entonces desde qué sentidos y en qué formas se construye esa transmisión.

Ejemplos de militancia. Activistas veteranos y relaciones intergeneracionales en el sindicato.

Una de las iniciativas más exitosas llevadas adelante por la Juventud al Frente fue la organización, en diciembre de 2013, de un asado para el conjunto de la agrupación, convocado en homenaje a tres activistas del Frente que ese año habían tomado la jubilación. Para la ocasión, el quincho del sindicato estaba colmado. Largas mesas de militantes se apretujaban compartiendo la comida y la bebida. Estaban presentes las familias de los tres homenajeados, sentadas en la mesa “principal”, junto al lugar donde se esperaba al Secretario Adjunto y *referente* de la agrupación.

Ni bien llegó Marín, Pato, como *referente* de la Juventud y anfitrión, dio inicio al acto. Realizó una breve presentación, afirmando: “Esta despedida del año resulta importante porque hay acá unos compañeros, veteranos, que se han jubilado, o se están por jubilar, y que los jóvenes del Frente les queríamos hacer un homenaje. Y por eso pensamos en hacer un video” - agradeció en ese momento a los compañeros de la Juventud que tomaron esa tarea, nombrándolos y esperando el aplauso. El discurso de Pato continuó de manera un poco confusa – podía notarse que estaba nervioso: “También cuando yo pienso en el gremio, siempre pienso que algo central es la familia telefónica; que hoy los jóvenes que entramos somos los hijos, los conocidos, de otros telefónicos, y esos telefónicos tienen una historia de muchísimas luchas, son compañeros que estuvieron en la privatización, que sostuvieron “si tocan a uno, tocan a todos” [frente a esta frase

estallaron los aplausos], que pudieron recuperar este sindicato, que no les querían dar ni el edificio, y hoy tenemos este gremio, y este gremio se ganó de manera lícita”.

Al terminar de hablar Pato, comenzó entonces la proyección del video, producto de un largo mes de trabajo de un conjunto de activistas de la Juventud, en el cual realizaron entrevistas con los homenajeados y con *compañeros* suyos *históricos* y actuales – jóvenes para los cuales aquéllos fueron *referentes*. Efectuaron además un importante trabajo de archivo, recuperando tapas de diarios de la época de la privatización, e incluso un fragmento fílmico de la recordada asamblea de Atlanta donde, en 1990, se decidió levantar la huelga¹²¹.

El video lleva por título “Una vida de militancia” y está dedicado a tres activistas: Montero, Falcón y Cardigonde. Empieza con una frase de Rodolfo Walsh sobre la historia de los trabajadores, sobreimpresa sobre una foto de su rostro: *“Nuestras clases dominantes han procurado siempre que los trabajadores no tengan historia, no tengan doctrina, no tengan héroes y mártires. Cada lucha debe empezar de nuevo, separada de las luchas anteriores: la experiencia colectiva se pierde, las lecciones se olvidan. La historia parece así como propiedad privada cuyos dueños son los dueños de todas las otras cosas.”*

Después recorre partes de las entrevistas realizadas con los homenajeados, donde estos recuerdan momentos vividos en el sindicato: se habla brevemente de la época de los setentas,

¹²¹ Uno de los hitos más rememorados por los activistas es la asamblea realizada en septiembre de 1990 en el estadio de Atlanta, en que se definió la suspensión de la huelga que los telefónicos sostenían en contra de la privatización de ENTel. Los activistas suelen recordar que la asamblea estaba totalmente *dividida*: al momento de votar, los trabajadores se dividieron casi en partes iguales a favor y en contra de continuar con la medida.

después de la dictadura, de ENTel como empresa pública, y de la privatización y la resistencia del sindicato. Mientras tanto se suceden fotos de los homenajeados en movilizaciones, imágenes de diarios, especialmente sobre ese último período, incluyendo un tramo de video de efectivos militares atendiendo en la central Internacional en 1990 y a Montero hablando con periodistas, frente a esa situación; imágenes (que hasta ese momento se habían perdido) de la asamblea de Atlanta. Luego el video se centra, a través de las palabras de Cardigonde, en el momento en que se *recupera* el sindicato en 1997, se vuelve a *lograr la unidad*.

Una segunda parte del video se organiza en torno a las palabras de otros compañeros sobre los homenajeados. La primera en hablar es una delegada, ex pasante, y militante de Nueva Propuesta. Cuenta una anécdota sobre Montero, que era el delegado *histórico* en el sector donde ella ingresó. Narra que, en *el primer conflicto de salario*, después del 2001, *“ahí no me voy a olvidar nunca. Fue la asamblea, era la asamblea para votar si estábamos de acuerdo, me acuerdo que se pedían 500 pesos. Era nuestro primer conflicto, nosotros dijimos 'bueno, 500 pesos son 500 pesos', y no eran 500 pesos, fueron 350 creo. Y estaba la asamblea de acá, y hay que votar, hay que votar, y eran tres los que votaron en contra. ¿Hoy qué hacés? 'Bueno, listo, ya está, tanto a tanto', y él [Montero] no. Él demoró la asamblea, o sea, estuvimos debatiendo, no me acuerdo la cantidad de tiempo, pero fue un montón (...) Una de las compañeras le dice 'pero vos me querés convencer, no me vas a convencer'. 'Sí, sí, yo te quiero convencer. Obvio que te quiero convencer. Te quiero convencer de que lo que se logró es lo mejor' Y ese mensaje de querer convencer era eso Fer”*. Después es el turno

de un *compañero histórico* de los homenajeados que hoy se encuentra en *la oposición* (y cuya inclusión en el video fue muy discutida). Se refiere a cuando en el año 1993 dejaron el gremio y volvieron a su lugar de trabajo, y a la *lucha* conjunta por la *solidaridad* y la *justicia* y los *ideales* que se compartieron, con la *recuperación* de la democracia, la *recuperación* del gremio y contra la privatización, y sostiene que, *“de alguna manera, a pesar de las diferencias, esos ideales siguen estando”*. Los últimos en intervenir son el Secretario de Salud Laboral, y Marín.

El video finaliza con palabras de cierre de los tres compañeros. En la edición figura en primer lugar Cardigonde, quien retoma una frase de Torres Nilson sobre el socialismo como *“desear lo mejor para todos los seres humanos, sin que nadie se quede afuera”*, *“este sería el objetivo de fondo a partir de esto que tenemos acá que es este sindicato, que es lo que tenemos que cuidar”*. De Falcón un mensaje a los jóvenes *“que se enamoren del gremialismo”*, que *“permanentemente todos los días, como respiramos, tenemos que levantarnos y defender lo que hemos conseguido, y preocuparnos por trabajar por la solidaridad”*. Finalmente, se despliegan unas frases impresas, muy emotivas, firmadas por la Juventud al Frente, y que escribió Pato (me contaron después): *“Como juventud al Frente somos hijos de la década ganada, pero fundamentalmente somos hijos de la resistencia a la privatización, a [sic] las tomas de edificios. Si tocan a uno tocan a todos, los valores que nos dejaron ustedes... Queremos decirles que ante cada batalla, cada embestida de la patronal, tenemos como prioridad el ejemplo de voluntad militante incansable que nos dejaron marcado a fuego, es el alma de nuestra militancia cotidiana, sabemos que el mejor*

homenaje para ustedes es militar de sol a sol para construir el gremio que soñamos... Juventud al Frente.” El cierre es la foto de los tres compañeros, con la palabra “Gracias” dedicada a cada uno¹²².

Terminando el video, algunos compañeros estaban visiblemente emocionados. El aplauso que siguió fue largo, cerrado y sentido. En ese momento, Pipa pidió el micrófono y sostuvo que quería dedicarle a los compañeros un poema, que declamó en entonación de discurso, subiendo progresivamente el tono de voz: *“Hay hombres que luchan un día y son buenos. Hay otros que luchan un año y son mejores. Hay otros que luchan muchos años y son muy buenos. Pero hay quienes luchan toda la vida, esos son imprescindibles. Bertolt Brecht. Estos tres compañeros, Montero, Falcón y Cardigonde, son imprescindibles”*. Todos aplaudieron a rabiar.

El homenaje a los tres *compañeros* del Frente en ocasión de su jubilación desplegó un conjunto de sentidos construidos en torno de sus figuras, que condensaban algunos de los núcleos centrales desarrollados en esta tesis. Los activistas como Montero, Falcón y Cardigonde, a veces son llamados *veteranos* (una referencia “correcta” a su edad), pero otras son nombrados como *históricos*, acentuando así el valor de su *experiencia* dentro del sindicato. El objetivo del homenaje era precisamente el *reconocimiento* de esas trayectorias, caracterizadas por el *compromiso* y la *militancia* – en un momento complicado como es la jubilación, que suele ser resistida por los trabajadores y activistas. Se trataba además de un acto organizado especialmente por los y las jóvenes, de modo que parte del contenido era también la vinculación intergeneracional, un puente entre activistas que representan los extremos generacionales del

¹²² Reconstrucción realizada a partir de una copia del video. Los fragmentos citados son literales.

activismo de FOETRA, y del Frente en particular. De este modo, el contenido del homenaje era también un vínculo entre el pasado y el presente (con potencia de futuro), representados por *jóvenes* y *veteranos*, respectivamente.

El relato construido entre las intervenciones y el video, refería entonces al carácter ejemplar de los tres *compañeros* como militantes, y era esto lo que fundamentaba considerarlos *imprescindibles* en los términos que planteaba Pipa. Tanto sus recuerdos y reflexiones, registrados en el video, como las palabras de sus *compañeros*, estaban centradas en dos aspectos de esa ejemplaridad. Por un lado, en sus prácticas: la coherencia, la voluntad militante (buscar *convencer*), la presencia en todas las *luchas*, el *respeto* de sus compañeros, las cesantías sufridas. Por el otro, en sus *ideales*: valores como la solidaridad, la justicia, la lucha, la unidad. En este sentido, los términos en que se homenajeaba a estos activistas remarcaban los valores morales que desplegué en el capítulo 1, destacando el *compromiso* en la *lucha*, y especialmente la *construcción* en las oficinas como delegados (en lugar, por ejemplo, de su desempeño como dirigentes, en los casos en que lo fueron).

Como *ejemplos de militancia*, los tres activistas se constituían en representantes y portavoces de la *historia* del gremio. Las palabras de Rodolfo Walsh, al comienzo del video, encuadraban en ese sentido al conjunto de lo desarrollado. No se trataría entonces de una historia a secas, sino de una historia de *luchas*, que constituyen la experiencia colectiva del sindicato – y de la clase obrera. El lugar de los activistas *veteranos* era destacado entonces por haber sido artífices, en el pasado, de esas *luchas*. Esta definición los situaba en una posición paradójica: por un lado, de reconocimiento; por el otro, en la ocasión de su jubilación, los separaba de las generaciones dirigentes actuales, que aún llevan adelante las *luchas* del presente. FOETRA – y cada una de sus agrupaciones por

separado – reconoce así a un conjunto de activistas que son los depositarios de las *luchas* del sindicato.

Una vida militante. Análisis de la trayectoria de un activista gremial¹²³

La trayectoria de vida de Joaquín, un ex trabajador telefónico, jubilado, de activa participación como activista y dirigente sindical durante décadas en FOETRA permite mirar más de cerca a estos activistas *históricos*. La reconstrucción de *trayectorias de vida*, como concepto de carácter metodológico, consiste en la recuperación, a partir del relato biográfico, de los hitos significativos de la vida de un sujeto relacionados con áreas estratégicas de la práctica social (Grimberg et al., 1998: 232). En este sentido, la trayectoria de vida permite dar cuenta de los significados que los sujetos otorgan a su vida cotidiana y el sentido de sus interacciones cotidianas. En esta perspectiva, la trayectoria de vida como estrategia metodológica se mueve en una tensión –señalada en extensos debates en historia, antropología y sociología– entre la atención a la especificidad de una vida individual, con sus grados de originalidad y creatividad, y el interés en su pertenencia a un grupo, su inserción en *campos* sociales, en suma, su vinculación con los *flujos* más generales de la vida social (Passeron, 1989). Sostengo, siguiendo a las corrientes de la denominada *microhistoria*, que, a partir de la atención a un personaje singular, es posible acceder a las prácticas sociales, a las normas y regularidades pero en estado de continuo movimiento y sometidas a “lo imprevisible, incoherente y plural que hay en las personas” (Pereira Fernández, 2011: 116)¹²⁴. En términos de metodología, entonces, no reproduzco

¹²³ Una primera aproximación analítica a este apartado se encuentra en un artículo previo (Wolanski, 2013b).

¹²⁴ Esta perspectiva se ubica necesariamente alejada de una concepción de la trayectoria social como una serie de determinaciones cronológicamente ordenadas (Bourdieu, 2007: 98), en tanto en estas propuestas “el acento parece ponerse más sobre los aspectos deterministas e inconscientes, sobre las ‘estrategias’ que no son el resultado ‘de una verdadera intención estratégica’” (Levi, 1996-97: 19), y sobre las *primeras experiencias* de socialización.

aquí un relato textual de Joaquín, sino un texto elaborado a partir del mismo, reconociendo que se trata de una producción dialógica y situada, producto de la relación que entablamos a partir de mi propuesta de investigación y su voluntad de afrontarla; en consecuencia, se trata necesariamente de una reconstrucción fragmentaria (ver Ochs & Capps, 1996; Ferraroti, 2007; Bataillon, 2008)¹²⁵.

De la Resistencia a ENTel

Nacido en 1937, el primer hito en el relato que Joaquín organiza sobre su vida es la muerte de su madre, en 1944. A partir de ese momento, recuerda, él y su hermana se hicieron cargo de su casa del barrio de Flores Sur, ya que el padre trabajaba en la fábrica de Piccardo (industria del tabaco) y regresaba tarde en la noche. En 1949, cuando tenía 12 años, falleció también su padre. En ese momento, Joaquín quedó a cargo de su tío, quien decidió inscribirlo en una escuela-fábrica de la compañía Transportes de Buenos Aires¹²⁶, donde comenzó los estudios secundarios –pero lo echaron en primer año por *hacerse la rata* (salir de clase).

Un año después, otra tía, hermana de su madre, realizó los trámites para ser nombrada tutora de Joaquín y su hermana y ambos se mudaron con ella. A instancias de esa tía y su marido, Joaquín volvió a ingresar en esa escuela. Allí, terminó el primer año de la secundaria¹²⁷. Recuerda que la escuela les daba los

¹²⁵ Entre 2011 y 2012, compartí al menos seis encuentros con Joaquín, en los cuales recorrimos su vida, grabando los relatos, en ocasiones recorriendo juntos las cajas de material de archivo que guarda prolijamente en su hogar. Una primera versión de este texto fue leída y corregida por él.

¹²⁶ La compañía Transportes de Buenos Aires (TBA) fue fundada en 1948 como resultado de la nacionalización de la Corporación de Transportes de Buenos Aires. Incluía dentro de su injerencia los ómnibus, tranvías y subterráneos de la Ciudad de Buenos Aires.

¹²⁷ El régimen de esta escuela, como el de otras escuelas-fábrica que funcionaron en este período, incluía el cursado de tres años de las materias teóricas del secundario, sumados a la actividad como aprendices en los talleres de la empresa. Luego de esos tres años, los estudiantes eran incorporados como trabajadores en la empresa, con la opción del cursado nocturno de otros tres años para obtener el título de Técnico.

mamelucos, la comida, los apuntes, un pase para viajar gratis y “una especie de beca” para la compra de útiles. Pero como “no le gustaba estudiar”, seguía *haciendo la rata* con algunos compañeros. Joaquín aclara que fue este motivo el que generó –nuevamente– su expulsión, a comienzos de segundo año; no era que *tuviera problemas*, simplemente no quería estudiar.

La escuela-fábrica fue el espacio del primer contacto de Joaquín con la militancia; la UTA *convocaba* a los alumnos de la escuela a las movilizaciones del gremio, incluyendo, rememora, el velorio de Evita y la movilización contra el intento de golpe del 51. El 16 de junio de 1955¹²⁸ aparece como otro hito altamente significativo en la trayectoria de Joaquín: ese día “fue mi bautismo de militancia, porque me mandé solo a la plaza [de Mayo]”, luego de escuchar en la radio la convocatoria realizada por el Secretario General de la CGT¹²⁹ y frente a la oposición de su tía. Sus conflictos con ella habían comenzado con el abandono de la escuela y su oposición a que Joaquín consiguiera un trabajo. En 1954, a los 17 años, sin embargo, ya había comenzado a desempeñarse como cadete de una fábrica de joyas de fantasía. Abandonaría la casa de su tía y el trabajo de cadete durante el gobierno de Aramburu, hacia 1956, porque ya estaba haciendo “militancia peronista”.

“Y así empezó la militancia más intensa”. Después del 16 de junio de 1955, buscando quienes “hicieran cosas”, salieran a la calle “a pedir justicia”, Joaquín se afilió a la Alianza Popular Nacionalista, un grupo “nacionalista de tinte católico” que se reivindicaba peronista¹³⁰. Joaquín busca aclarar que no fue una afinidad

¹²⁸ El 16 de junio de 1955, en un intento por derrocar y asesinar al presidente Juan D. Perón, las fuerzas de la aviación naval argentina bombardearon la Plaza de Mayo, la Casa de Gobierno y otros edificios públicos de la Ciudad de Buenos Aires, con un saldo de más de 300 muertos.

¹²⁹ La Confederación General del Trabajo (CGT), fundada en 1930, es “la central sindical histórica y tradicional del movimiento obrero argentino” (Novick, 2001: 36). A lo largo de su historia, sin embargo, tuvo diversas escisiones y en numerosos períodos coexistieron centrales sindicales de distinto sello político.

¹³⁰ La Alianza Popular Nacionalista fue fundada en 1951 por Patricio Kelly, sobre la base de

ideológica –con excepción del antiimperialismo, que sí compartía– lo que lo llevó a afiliarse, sino el hecho de que en la Alianza “hacían cosas”, a diferencia del Partido Peronista o la UES (Unión de Estudiantes Secundarios), que era solo un “aparato burocrático”. Desde ese espacio, participó de la defensa de los edificios públicos el día del golpe de estado del 16 de septiembre de 1955. A partir de esos primeros días posteriores al golpe, se vinculó con otros jóvenes que, como él, recorrían las calles “*tratando de hacer algo*”, perseguidos por los Comandos Civiles¹³¹. Se alejó de la Alianza por el apoyo que ésta dio al General Lonardi y de a poco buscando dónde “hacer”, se incorporó en su barrio de Flores a un Comando de la Resistencia Peronista¹³². Con sólo 18 años, era el “che pibe de la Resistencia”, afirmaba riendo, su rol consistía en llevar y traer mensajes, vinculando a los distintos núcleos.

En el comando había, “además de los del barrio”, *compañeros* de distintos gremios, “*todos laburantes, ¿no?*”. Una de las tareas que tenían como miembros de la Resistencia y en los primeros años de la Juventud Peronista¹³³, era

la anterior Alianza Libertadora Nacionalista, que hasta ese momento había sido liderada por J.E.R. Queraltó. A partir de ese momento, este grupo nacionalista católico se definió como “popular” y peronista. Cabe resaltar la mirada de Joaquín sobre Kelly, una figura altamente controversial: “era un tráfuga, un mercenario, pero iba al frente”, “era un tipo jodido pero de acción”, y recuerda que “estaba en la calle, todos los días, después del bombardeo”. De este modo, destacaba la acción como valor por sobre los modos e ideologías sobre los que estaba fundada.

¹³¹ En los primeros días después del 16 de septiembre, recorrían las calles los “Comandos Civiles”, o Comandos Civiles Revolucionarios, grupos paramilitares que perseguían a los simpatizantes peronistas, buscando asegurar el triunfo de la Revolución Libertadora.

¹³² Se llamó “La Resistencia”, según reconstruye James (2006), a la lucha defensiva en los espacios de trabajo, frente al empeoramiento de las condiciones de trabajo y la represión sobre los trabajadores que siguió al golpe de Estado de la autodenominada Revolución Libertadora. Al mismo tiempo, según James: “El término ‘la Resistencia’, que llegó a constituir un punto de referencia decisivo en la cultura política peronista, tenía connotaciones más amplias [...]. En el folklore del movimiento –folklore que integró la ideología de la clase obrera después de 1955– la resistencia en las fábricas estuvo indisolublemente ligada a la resistencia en otros terrenos [...] incluyó un variado conjunto de respuestas que iban de la protesta individual en el plano público hasta el sabotaje individualmente efectuado y la actividad clandestina, sin excluir la tentativa de sublevación militar” (James, 2006: 112-113).

¹³³ La Juventud Peronista fue fundada en 1957 por Gustavo Rearte, como parte de las organizaciones clandestinas que se opusieron al régimen del general Lonardi y se propusieron

precisamente *recuperar* los sindicatos que habían sido intervenidos. Así, Joaquín recuerda que colaboró con Armando Cavalieri¹³⁴, que en ese momento era un delegado *de base* del Sindicato de Empleados de Comercio y había creado una agrupación gremial *combativa*, para “*desbanicar*” a la *burocracia “socialista o radical, era”*. Los relatos de Joaquín sobre esa época están permeados de referencias a *compañeros de la Resistencia* que luego participaron de gobiernos, fueron dirigentes gremiales, etc. –Cavalieri constituye así un ejemplo significativo, para Joaquín, de *compañeros* que luego fueron *burócratas*–.

Entre 1957 y 1959, Joaquín cumplió con el servicio militar, de manera extendida porque a los tres meses se había hecho desertor. Cuando regresó, se incorporó a los primeros grupos de la Juventud Peronista, que continuaban la *resistencia* aunque, afirma, con “*problemas de personalismo*”. Frente a eso contraponen la actividad de los sindicatos, que estaban “*más por la integración*”. Desde la Juventud Peronista, además de buscar *recuperar* los sindicatos, utilizaban los locales sindicales –entre ellos el de los trabajadores telefónicos– como espacio de reunión. “*Y una de las cosas que se hacía desde el sindicato, una agrupación, era tratar de enganchar a través de la Bolsa de Trabajo a compañeros que estuviesen sin trabajo*”. Así ingresaron a trabajar en ENTel *militantes* de esas agrupaciones y, también, por ejemplo, muchos de los trabajadores que habían sido despedidos tras la huelga del frigorífico Lisandro de la Torre, en 1959, y trabajadores metalúrgicos despedidos a raíz de su enfrentamiento con la conducción de la Unión Obrera Metalúrgica.

luchar por el retorno de Perón. En sus primeros años, agrupó a reconocidos militantes como Jorge Rulli, Envar “El Cacho” Kadri, Susana Valle y Felipe Vallese.

¹³⁴ Armando Cavalieri es el actual Secretario General de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios, cargo en el que se desempeña hace 25 años, desde 1988. Rodeado de acusaciones de enriquecimiento y colaboración con la última dictadura militar, el gremio que dirige es considerado un ejemplo de *sindicalismo empresarial*. Para un estudio de las prácticas de este sindicato en el sector supermercadista ver Abal Medina (2011a).

De este modo, en 1964, a través de *compañeros telefónicos* que conocía por su militancia, Joaquín fue anotado en la Bolsa de Trabajo de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTel), la cual era manejada en un 50% por FOETRA. En esa ocasión, un conflicto del sindicato con la dirección de la empresa –ligada al gobierno radical– impidió que entrara. Así fue que, hasta 1967, siguió recorriendo los más diversos trabajos –aunque *“por lo general, por la misma militancia y demás, duraron poco los trabajos”*–, en una florería, en un frigorífico, embarcado, en un restaurante, una bodega...

Recién el 14 de febrero de 1967 Joaquín comenzó a trabajar en ENTel, en una cuadrilla de construcción de la zona de Flores. Dos semanas después, en el primer paro de la CGT frente al gobierno militar de Onganía¹³⁵, se unió a la huelga y fue suspendido durante un mes. Pero *“al final me benefició, no por el mes de suspensión, sino cuando volvemos a trabajar me sacaron de ahí, me mandaron a la otra sección, donde estuve muchos años, la más combativa del gremio”*. Desde ese momento comenzó a desempeñarse en la sección de Mantenimiento, en la parte de Conservación de Cables, tanto aéreos como en cámaras, cubriendo con su cuadrilla la zona oeste de la Ciudad de Buenos Aires.

Como consecuencia de la huelga, se le había retirado la personería gremial a FOETRA, y *“no nos reconocían delegados, pero igual elegimos delegados”*. Y así, Joaquín fue elegido en su sección ese mismo año. A partir de su vinculación con la Lista Marrón, liderada por Julio Guillán, dos años después participó en la lista *conducción* como parte de la Comisión Administrativa Suplente del sindicato y, a raíz del fallecimiento del Tesorero del gremio, pasó a desempeñarse como

¹³⁵ Luego de una sucesión de gobiernos electos, aunque en elecciones signadas por la proscripción del peronismo, el 28 de junio de 1966 nuevamente se produjo en Argentina un golpe de Estado, que designó como presidente *de facto* al general Juan Carlos Onganía. Esta dictadura militar duraría hasta el 11 de marzo de 1973, fecha en que resultó electo Héctor Cámpora, en la primera elección en la que el peronismo pudo presentar una lista oficial desde 1955.

Secretario de Prensa de FOETRA Buenos Aires. Destaca la rapidez de su llegada a este cargo: “con dos años [de antigüedad]... Pero claro, digamos, había un conocimiento, además uno estaba... metido”. Ese cargo, sin embargo, duró poco, ya que en 1970 el gremio fue nuevamente intervenido por el gobierno (militar) de Levingston.

Activismo gremial, militancia armada: “La Marrón”, el PB y las FAP

Bajo la conducción de la Lista Marrón, en 1968, FOETRA tomó parte de la formación de la CGT de los Argentinos¹³⁶. Poco tiempo después, a raíz de diferencias internas, el gremio decidió retirarse de ese proyecto. Joaquín, sin embargo, junto a otros *compañeros* de la Agrupación Marrón –“los calamares”, como los llamaban sus *compañeros*– siguió tomando parte activa hasta que esa experiencia se disolvió, e incluso participaron “políticamente” (“no gremialmente”, porque en la Agrupación se votó en contra) de los congresos de la Tendencia Revolucionaria en 1969. Es que la Agrupación Marrón era, siempre recalca Joaquín, “muy democrática”, al punto de incluir en su seno tendencias divergentes: “El gremio nuestro era de los que habían estado en lo que se llamaba ‘las 62 de pie’, o sea, estaban en contra del vandorismo¹³⁷, pero dentro de todo,

¹³⁶ En el Congreso Normalizador de la CGT *Amado Olmos*, realizado entre los días 28 y 30 de mayo de 1968, resultó electa una conducción *combativa*, cuyo Secretario General fue Raimundo Ongaro, del Sindicato Gráfico. El Programa del 1º de Mayo contenía un programa político antiburocrático, anticapitalista y antiimperialista; se situaba en oposición al régimen militar y sostenía un programa gremial *combativo*: “Las direcciones indignas deben ser barridas desde las bases. En cada comisión interna, cada gremio, cada federación, cada regional, los trabajadores deben asumir su responsabilidad histórica hasta que no quede un vestigio de colaboracionismo”. Los gremios conocidos como *participacionistas*, ligados a la figura de A. Vandor, se retiraron de ese cuerpo y fundaron una central rival, la CGT Azopardo. El 30 de junio de 1969, a partir del allanamiento y encarcelamiento de cuatro miembros de su Consejo Directivo y numerosos militantes, los principales sindicatos de la CGTA fueron intervenidos. El período 1970-1973 se caracterizó por la acción de base, para este período ver Dawyd, 2014.

¹³⁷ Augusto Timoteo Vandor, dirigente metalúrgico “simbolizó” “el proceso de integración del aparato sindical al sistema político e institucional de la Argentina y su corolario de burocratización, así como el creciente empleo de métodos autocráticos para regular la vida interna de los gremios, proceso que llegó a su apogeo en el período 1962-1966” (James, 2006: 220). Sostiene James que el “vandorismo”: “llegó a ser sinónimo, tanto en el plano político como

como nuestra agrupación era muy participativa y democrática había de todo ahí adentro". Mientras "los calamares" permanecieron en la experiencia de la CGT de los Argentinos, otras líneas dentro de la Agrupación fueron paulatinamente separándose y armando sus listas propias: la Lista Celeste, la Lista Gris, la Blanca... "En FOETRA hubo elecciones de seis, siete listas", remarca Joaquín, para mostrar el carácter democrático del gremio. Y en la Agrupación, en particular, "eran solidarios, se apoyaban todos", incluso *compañeros* que, aun dentro de la Agrupación, simpatizaban con la CGT en ese momento: "Esto te lo cuento para ver toda la potencia que había... a pesar de las discusiones".

Por su parte, a partir de su ingreso en ENTel, Joaquín remarca una inflexión en su trayectoria de militancia: "Ahí empecé. Ahí sí que asumí a fondo, la importancia de no solamente hablar de la revolución [se ríe] [...] Bueno, yo hasta ese momento cambié como veinte trabajos y nunca me planteé una cosa así de... Era militante de afuera, haciendo cosas clandestinas y demás, pero ahí sí, hice cosas básicas que no son tan difíciles sino de sentido común", como –pone por ejemplo– negociar derechos de los trabajadores basándose en el Convenio Colectivo, "a ver qué palabra, qué punto podés utilizar en lo que a vos te interesa. Tu campo es el del laborante". En su práctica como delegado, resume, "el tema era pelear. La peleabas primero tratando, bueno, de jugar con estas cosas [las imprecisiones del Convenio] y después, si la cosa se ponía pesada, llegaba a un conflicto".

En ese momento, además, Joaquín comenzó a militar cada vez más activamente en las Fuerzas Armadas Peronistas (FAP)¹³⁸, y esto lo llevó a plantearle a Julio

en el sindical, de negociación, pragmatismo" (James, 2006: 220). En 1966 un conjunto de federaciones, organizaciones y agrupaciones gremiales firmó una solicitada de denuncia a estas prácticas, autodenominándose las "62 organizaciones de pie junto a Perón".

¹³⁸ Las Fuerzas Armadas Peronistas (FAP) fueron la primera organización guerrillera peronista: su aparición pública fue en septiembre de 1968 en una fracasada operación armada en Taco Ralo, Tucumán. A partir de 1969 desarrollaron también operaciones en áreas urbanas. Las discusiones en el seno de las FAP llevaron a múltiples escisiones en su seno, especialmente en 1971 a raíz del llamado "Proceso de Homogeneización Política Compulsiva". Producto de esas

Guillán (el Secretario General de FOETRA) la renuncia como Secretario de Actas, cargo para el que había sido electo en 1971. *“Cuando yo ya voy teniendo más compromiso, un día voy y le digo: ‘mirá, yo voy a renunciar como Secretario de Actas’. Él ya sabía, porque él, si bien no compartía una parte de la cosa, era muy solidario. A pesar de lo que hizo después, ¿no? Entonces, más o menos sabía. Y me dice: ‘¡nooo, qué vas a renunciar! Vos hacé lo que tengas que hacer, acá te cubrimos’. Le digo: ‘No, es un despelote, además de ser un compromiso para el gremio, no está bien eso, yo voy a estar ahí’. ‘Nooo, pero acá te cubrimos’”*. Joaquín, sin embargo, se mantuvo firme en su decisión.

Guillán aparece, en el relato de Joaquín, como una figura central. Por un lado, como líder de la Agrupación, *“era muy solidario”* y *“siempre fue un abanderado de la democratización”*. Por el otro, *“con él siempre tuvimos muchas discusiones”*, porque dentro del binomio lucha armada/insurrección, Guillán se inclinaba por esta última: *“Nosotros nos burlábamos y decíamos que Perón, Perón decía que él era un león herbívoro y nosotros le decíamos a Guillán que era un león herbívoro [risas]”*. Guillán fue padrino del casamiento de Joaquín, en 1970 y, aunque su figura es controvertida por *“lo que hizo después”*, Joaquín se ocupa de marcar la distancia entre el *antes* y el *después* que para él estuvo sellado por la cárcel:

“Cuando fue en plena época de la CGT de los Argentinos, ¡mirá vos! [...] Guillán era Secretario Gremial. Funcionaba ahí en la calle Paseo Colón, donde está el Sindicato Gráfico. Salíamos de ahí –yo todavía no la había conocido a mi mujer– y nos íbamos a la casa [de Guillán] ¡La mujer [de Guillán] estaba ya [cansada]! Éramos como seis, o siete, qué sé yo. Para seguir charlando, eran como las diez de la noche, once. [...] Y él se ponía a cocinar, se ponía a cocinar... Por eso,

escisiones grupos de militantes de las FAP se fueron sumando a otras organizaciones armadas en ascenso, como Montoneros o el ERP (Ejército Revolucionario del Pueblo).

no es tan fácil, a veces, con algunos compañeros. Pero el que lo vio antes, el que lo vio después, adentro de la cárcel ¡lo hicieron mierda!”

A pesar de que se alejó de las responsabilidades como dirigente, Joaquín siguió siendo delegado de su oficina, y su vida seguía permeada por su pertenencia al gremio telefónico. Vivía en un edificio, frente a la estación de Liniers, donde también habitaban muchos otros *compañeros* telefónicos. Conoció a su mujer, abogada, en las actividades de la Comisión de ayuda a los presos políticos que funcionaba en la sede gremial. Se casaron en 1970, con un cura salesiano, que trabajaba en La Cava, un asentamiento del norte del conurbano bonaerense, y era *solidario en su práctica*, colaborando con las organizaciones e incluso “bancando” a militantes. En esa época, además, con otros *compañeros* telefónicos, comenzaron a proyectar, de manera clandestina, “La Hora de los Hornos”, de Pino Solanas, *“fácil, en 200 lugares”*. Las proyecciones incluyeron desde locales gremiales hasta casas de *compañeros*, y siempre estuvieron acompañadas de debates.

Pero además, a partir de la formación del Peronismo de Base¹³⁹, Joaquín *“estaba tan o más metido que antes en lo gremial”*, en particular en la práctica de su sección gremial. Entre finales de la dictadura y durante los gobiernos de Perón e Isabel (1973-1976), llevó adelante, desde ese lugar, distintos proyectos. Por un lado, en su sección se había formado una comisión gremio-empresa, en la que había participación gremial en la dirección. Joaquín era uno de los tres delegados del gremio en esa comisión. Al mismo tiempo, durante los últimos años de Onganía, desde FOETRA comenzaron a elaborar una propuesta de participación en

¹³⁹ Desde las FAP se impulsó el Peronismo de Base, desde donde se buscaba disputar con el sindicalismo peronista burocrático. Se trataba de un “frente de masas”, que impulsaba en el terreno sindical *conquistar* las conducciones para las bases, con base en premisas de democracia obrera y consulta continua a las bases.

la conducción de la empresa, que terminaron durante el gobierno de Isabel Perón (1974-1976). Una propuesta similar resultó en una experiencia de cogestión entre la empresa estatal de electricidad (SEGBA) y Luz y Fuerza (el sindicato del servicio eléctrico), pero en el caso de ENTel fue denegada. Según Joaquín, esto fue así porque coincidió con otro *conflicto*, por la anulación de los contratos de producción de equipos que ENTel tenía con la firma *Siemens Standard*, firmados en la época de Onganía: “[...] *le dimos vuelta un contrato que era, qué sé yo, multimillonario. ¡Fue toda una lucha!*”.

Joaquín evalúa que en ese período –en el que él además fue electo a cargo del Fondo Compensador telefónico– se hicieron “*varias cosas bastante piolas, discutir algunas cosas paritariamente... Pero duramos poco*”. Tras de la muerte de Perón, y sobre todo a partir de enero de 1975, las relaciones entre el gremio telefónico y el gobierno de Isabel comenzaron a tensarse. Además de negarles el proyecto de cogestión de ENTel, la empresa dispuso un plan de *racionalización* del personal que supuso más de 600 *cesantes, prescindibles*. La posible respuesta a este plan supuso una división en el gremio, porque algunas corrientes no querían desarrollar un *conflicto* y preferían *la negociación*, al tratarse de “un gobierno popular”. Desde el Peronismo de Base, Joaquín sostuvo la necesidad de medidas que afectaran la producción, y finalmente, desarrollaron un *retiro de colaboración*. En el marco de ese conflicto, la Secretaría de Comunicaciones pidió el desafuero como delegado de Joaquín. La esposa de Joaquín litigó el pedido de desafuero que finalmente resultó favorable 15 días antes del golpe de Estado del 24 de marzo de 1976.

El golpe de Estado puso un término a otras tensiones en FOETRA y la Lista Marrón, a las que referí en el capítulo anterior. Ya en las elecciones de 1973, esta había ganado muy estrechamente las elecciones gremiales frente a la Lista Gris, un desprendimiento de la Marrón que afirmaba tener el apoyo del general Perón. Antes de las elecciones se desató un escándalo por un enfrentamiento armado

entre activistas de la Lista Marrón y otros ligados a Rucci, dirigente de la Unión Obrera Metalúrgica y Secretario General de la CGT, que en ese entonces estaban enfrentados, por el cual casi pierden las elecciones. Lo cual, destaca Joaquín, fue aún más peligroso porque dirigentes de la Lista Gris luego estuvieron ligados a López Rega, *“terminaron siendo colaboradores de los milicos, y algunos integraron la Triple A”*.

Finalmente, Joaquín también se había enfrentado con sus *compañeros*, “los calamares”, en torno a las discusiones desde el Peronismo de Base sobre una Alternativa Independiente. La disputa se centraba en definir si esta implicaba también una independencia respecto de Perón. *“Y yo prácticamente me quedé solo”*, recuerda Joaquín, al sostener esa posición.

“Se armó la podrida cuando salieron en el '73 porque el tema de que tenía que ser independiente de Perón [...] lo que yo siempre discuto es que por un lado está bien. Yo por ahí sí, afectivamente, yo soy más dependiente, por todo lo que vivimos, toda la lucha juntos, las cosas que nos pasaron, de Perón, pero yo, no me parece muy coherente por un lado decir lo que decimos de las limitaciones de Perón y después no plantearnos ser independientes ¿para qué?, para tener a alguien a quien echarle la culpa. Yo creo que la gran responsabilidad es del activismo. Y entre ellos estoy yo.”

Derrota y reconstrucción: después de 1976

Con el golpe de Estado de 1976, Joaquín fue declarado cesante, y fue preso —en marzo mismo— junto con otros sesenta *compañeros* telefónicos. A lo largo de ese año, la mayoría de ellos fueron liberados; con la excepción de Guillán, que permaneció preso seis años. Joaquín, en cambio, fue liberado a los dos meses y en

mayo de 1976 colaboró con una campaña en contra de la modificación de la ley de contratos de trabajo que estaba llevando adelante el gobierno militar. Un año después, en 1977, aunque seguía cesante, Joaquín tomó parte de un conflicto gremial –organizado clandestinamente, ya que FOETRA estaba intervenido– contra la modificación de la jornada de trabajo en ENTel. En el curso de ese conflicto, secuestraron a seis o siete trabajadores telefónicos, recuerda –aunque después *los soltaron*– y lo fueron a buscar también a él, aunque no lo encontraron.

Durante la dictadura, *“la cuestión pasó a ser sobrevivir”*, realizando los trabajos que se presentaran, desde ayudante en un estudio jurídico hasta manejar un taxi. Mientras tanto, crió a sus tres hijas, nacidas entre 1974 y 1980. En 1978 en su casa de Liniers sufrieron un allanamiento en el que fueron encontrados libros prohibidos. *“Yo creí que íbamos a estar jodidos”*, afirma Joaquín, pero en realidad *“fue bastante liviana la cosa”*: él y su mujer fueron presos “sólo” por tres días. La consecuencia más importante fue que a su esposa la echaron del trabajo, en el Consejo Agrario Nacional, del Ministerio de Agricultura. Luego de este incidente, Joaquín y su familia se mudaron a un barrio del norte del conurbano de Buenos Aires, donde él trabajó en una fábrica de tubos fluorescentes y luego, a partir de 1979, en una tintorería industrial. En esos años también retomó sus estudios secundarios.

Otra vez un 14 de febrero, pero de 1984, Joaquín volvió a trabajar en ENTel. Ya desde antes de las elecciones que marcaron el regreso de la democracia, algunos de los más de 600 trabajadores cesantes habían sido reincorporados, especialmente aquellos que no portaban en su legajo el título “presunto subversivo”, que sí tenía Joaquín. Este fue un momento de fuertes tensiones para su pareja, pues su mujer se oponía a que él reingresara a ENTel, porque “sabía” que eso iba a significar su retorno a la militancia gremial. Ella había decidido alejarse de la militancia y pretendía que Joaquín la siguiera. Él sostiene que, en

cambio, *“tampoco podía dejar de intentar”*. Cuando le ofrecieron la oportunidad, decidió entonces regresar a ENTel. Fue asignado a la misma sección en la que trabajaba antes, pero pidió su traslado, para hallarse cerca de su hogar. Mientras tanto, su mujer abrió un estudio como abogada, dedicándose principalmente a demandas laborales.

Durante 1984 Joaquín fue elegido delegado de su sección –esas elecciones de delegados supusieron el primer paso en la *normalización* del sindicato–. Recién a fines de ese año, se realizaron las elecciones para designar una Comisión Administrativa en la que fue elegida nuevamente la Lista Marrón, liderada por Julio Guillán. Joaquín recuerda que se trataba de una lista “pluralista”, con representantes de distintas tendencias políticas –con lo que él estaba de acuerdo–. Sin embargo, afirma que allí comenzaron a notarse los cambios en Guillán, que era ahora muy cercano al presidente electo, Raúl Alfonsín: *“era un asesor de Alfonsín”*. Joaquín lo justifica como consecuencia de lo vivido en la cárcel y, además, de la *bronca* hacia la cúpula del peronismo. Pero, recuerda, en ese momento Guillán comenzó a plantear que había que cambiar, que *“ahora no se puede”* (tener las mismas prácticas *combativas*), empezó a *“resignar algunas cosas, a hablar de los microemprendimientos”* y *“de a poquito”*, a acercarse a la idea de privatizar ENTel. El *armado* de una *patota* para defender las decisiones de la conducción del gremio marcaba para Joaquín un quiebre en la historia del sindicato y de la Agrupación Marrón:

J: - *Arma una patota, cosa que nunca había pasado en el gremio... Telefónicos, pero corría de todo. Una patota para defenderse, porque él, la mayoría de la militancia se le había puesto en contra.*

S: - *La mayoría de los que venían de militar con él antes...*

J: - *¡Todos! Toda la lista que había llevado siempre una línea combativa, que varios, había habido varios desprendimientos por*

mantener siempre una línea coherente, antivandorista. ¡Él mismo!

Él siempre fue un poco la imagen de todo eso.

Mientras comenzaba a discutirse la posibilidad de privatización de toda ENTel, Joaquín tomó parte de una experiencia de autogestión del área de Conservación de Cables, a partir de un proyecto impulsado por los trabajadores que supuso la re-estatización del sector, que ya había sido privatizado. En 1987, cuando se formó la Lista Celeste y Blanca, Joaquín se sumó a este movimiento de oposición a la Lista Marrón y su política favorable a la privatización. El compromiso con esa agrupación y su actuación en la Junta Electoral en 1988 supuso renovar el conflicto con su mujer en torno a la militancia y, como consecuencia, Joaquín se fue por un tiempo de su casa.

En 1989, frente a la Lista Marrón encabezada por Guillán, se presentó una coalición de oposición, donde se unieron distintos grupos de la izquierda partidaria con los activistas que se habían distanciado de la Lista Marrón por su apoyo a los proyectos de privatización: *“una bolsa de gatos, decía Guillán. Y era cierto”*. Precisamente en 1989, el Poder Ejecutivo ordenó la preparación de los pliegos y condiciones para la privatización de ENTel; a comienzos de 1990 la empresa fue intervenida, como fase preparatoria para la privatización, que incluyó la reforma del Convenio Colectivo del sector. Mientras que la Lista Marrón y la Federación Nacional (hoy FOEESITRA) se declararon a favor de la privatización y colaboraron activamente con la misma, la conducción del Sindicato Buenos Aires, la Lista Celeste y Blanca, llevó adelante una activa resistencia, que incluyó 40 días de huelga en agosto/septiembre de 1990: *“Y bancamos, ¡fueron varios meses! De estar prácticamente todos los días en la primera plana de los diarios, porque hacíamos movilizaciones, con los camiones, había tremendo despelote con... la Alsogaray manejaba eso. Y tuvimos como 600, 700 cesantes”*. Sin embargo, la movilización se llevó a cabo en un contexto de conflictos, tanto

dentro del Frente de Gremios Estatales que había comenzado la resistencia a la privatización de manera conjunta, como en la Comisión Administrativa electa el año anterior.

La derrota de la movilización fue inmediatamente seguida por transformaciones de profundas consecuencias para los trabajadores telefónicos. Con la división de ENTel, Joaquín pasó a desempeñarse en Telecom, y continuaba siendo delegado, a pesar de que las condiciones eran sumamente adversas: *“La cuestión que fue terrible ese período por los retiros voluntarios. Los facilitaban, incidían... Y algunos delegados, que estábamos, tratábamos de hacerle pata al compañero que no se quería ir, pero era medio una situación media jodida”*. La división en cinco listas distintas de la Lista Celeste y Blanca llevó, en 1993, a un nuevo triunfo de la Lista Marrón. Esta coyuntura adversa para la actividad gremial coincidió con importantes problemas de salud para Joaquín, que a partir de 1993 se sometió a tres cirugías de *bypass*. Si bien regresó a trabajar en cada una de las ocasiones, fue transferido a tareas internas: *“Cuando a mí me operan de acá, si era por ellos me jubilaban, ya era Telecom. Yo seguí trabajando hasta que me jubilé [...] Yo estaba en la calle. Y no, no voy más a subir a postes, pero bueno, trabajo adentro”*.

En este contexto, en septiembre de 1997, días antes de la elección en que la lista Azul y Blanca como nueva coalición opositora triunfara sobre la Lista Marrón, Guillán falleció. En los últimos años, Joaquín se había distanciado definitivamente de él. Además de su apoyo decidido al proyecto privatizador, que le valió el nombramiento como Secretario de Telecomunicaciones, Joaquín recuerda que estaba *“mal, destruido físicamente... anímicamente...”* y tenía graves problemas de alcoholismo. Joaquín dudó sobre si asistir o no al velorio y finalmente decidió ir, para encontrarse con un compañero de la vieja Agrupación Marrón –también luego opositor– al que la mujer de Guillán había echado de la ceremonia. Pero el momento más destacado de ese velorio, relata Joaquín, fue la aparición de María

Julia Alsogaray, ex interventora de ENTel, quien arribó al lugar afirmando “vengo a despedir a un gran amigo”.

A partir de 1997, entonces, la Azul y Blanca ocupó la conducción del gremio. Aunque Joaquín, debido en parte a sus problemas de salud, ya no formaba parte del grupo dirigente, destaca los *logros* de esta nueva conducción en sus primeros años. Entretanto, en 2003, a los 65 años, Joaquín se jubiló de Telecom. Cuando me mostró el pequeño diploma que firmaron en su despedida los *compañeros* de su sector y del gremio, recordó su discurso de despedida: “*yo ahí dije ‘yo me jubilo de Telecom pero sigo siendo telefónico’*”. Ese mismo año, además, se separó definitivamente de su mujer, después de 33 años juntos. El detonante de la separación fue la negativa de Joaquín a abandonar la militancia gremial al retirarse. Por el contrario, tomó responsabilidades en la nueva Obra Social (OSPETELCO) que FOETRA Buenos Aires estaba armando. Ante su persistencia en esa tarea, su mujer abandonó la casa y se mudó. En 2003, entonces, Joaquín concluía entre risas: “*Me jubilé doble, me jubilé de telefónico y me jubilé de mi mujer*”.

Su actividad como síndico en la Obra Social duró hasta 2007, cuando se distanció, por su oposición a algunas demandas de la conducción. Quedó entonces por fuera de la Azul y Blanca, aunque siempre siguió *activando*. En los últimos años, tomó parte, con otros jubilados telefónicos, de la Agrupación Cultural Cátulo Castillo, a través de la cual no solo realizaron peñas y encuentros de (ex) trabajadores sino que tomaron parte de actos y espacios de *articulación* con otros sindicatos. Participó de un documental sobre la Resistencia Peronista y tomó como iniciativa personal proyectarlo en la mayor cantidad de espacios, buscando replicar las proyecciones de “La Hora de los Hornos” que realizaban en los 70. Finalmente, emprendió una serie de colaboraciones y diálogos con una organización de estudiantes secundarios, armando la Cátedra “John William

Cooke” de discusión sobre la historia argentina del siglo XX que, en parte, él relataba desde su propia trayectoria. “*Cada cosa que se dice despierta un recuerdo o ganas de decir algo*”, sostenía, como expositor destacado en una ronda con cuarenta estudiantes, un domingo a la tarde de 2012.

No podía dejar de intentar. *La construcción de una vida militante*

Tal como ha sido presentada, la trayectoria de vida de Joaquín es susceptible de ser analizada como narrativa, y por ende, a la vez en el plano del discurso y en su referencia a la realidad, como expresión del mundo (Alves & Rabelo, 2009); al tiempo que, en cuanto discurso, incluye no solo elementos figurativos, sino también categorizaciones, evaluaciones, conceptualizaciones y emociones (*Ibíd.*: 61). Así, la trayectoria de vida de Joaquín sustenta una construcción de sí mismo como militante, interrogando los sentidos y relaciones a los que ella apunta.

De hecho, en su relato, Joaquín destaca experiencias de movilización: la resistencia peronista y la participación como activista gremial/militante político a partir de su ingreso a ENTel en 1967 y hasta la dictadura que comenzó en 1976. Estos momentos de movilización intensa fueron relatados por Joaquín con lujo de detalles, recordando *compañeros*, situaciones, discusiones, actividades. En cambio, otras experiencias que de hecho marcaron su trayectoria, supusieron reacomodamientos y redefiniciones incluso traumáticas –como la dictadura de 1976 o la privatización de ENTel– fueron relatadas de manera más sintética, remitiendo sucintamente a los principales cambios que entrañaron para su vida.

Es precisamente la *militancia* –entendida como *hacer, intentar, pelear*– el eje en torno al cual se estructura el relato de Joaquín. En este sentido, puede ser pensado como un *patrón clave* de la estructura narrativa del relato, “el elemento que reproduce en toda la narración una matriz reconocible de conducta que

impone una coherencia a la experiencia de vida del hablante, la coherencia del yo” (Chanfrault-Duchet, citado por James, 2004: 164). Desde ya, no fue este el único núcleo temático que abordamos en nuestros encuentros. Sin embargo, sí fue el núcleo del registro más personal del relato de Joaquín, aquél que abarcó sus más de 70 años de vida, desde su más temprana adolescencia hasta mucho después de jubilarse.

La trayectoria de vida de Joaquín, entonces, permite acceder a la construcción que realiza de sí mismo como activista, precisamente porque es este el eje de su relato; la imagen resultante es aquella de un militante “de toda la vida”. Esta construcción, otorga una coherencia a la presentación que Joaquín hace de sí mismo y de su trayectoria. Esta búsqueda de coherencia puede verse, en particular, en el trabajo de reflexión y significación que Joaquín realiza para saldar algunas áreas problemáticas que tensionan su presentación como activista –y en algunos casos, tensionaron su compromiso en el pasado–. Así, los inicios de su militancia en el nacionalismo, vinculado a la derecha del peronismo, entran en tensión con su construcción como un activista de izquierda, que entiende el peronismo desde la lucha de clases y desde los trabajadores. Para lidiar con esa tensión, se distancia ideológicamente, y destaca, en cambio, la voluntad de *hacer* que compartía con esa organización. También las disputas con su esposa en torno al trabajo y la militancia se vislumbran como una tensión, en tanto esa distancia con quien fue su pareja durante 33 años se le presenta como problemática. Las demandas de ella de reencauzar sus energías le permiten sin embargo resaltar que él “tampoco podía dejar de intentar”, reafirmar su compromiso y presentar a la militancia como una forma de ser fiel a sí mismo –al punto de preferir mantener su espacio en la Obra Social y separarse de su esposa.

Distintos teóricos del compromiso militante han desarrollado el concepto de *carreras militantes* para el análisis de la militancia como un proceso, vinculado al

tiempo biográfico y organizacional, y situado en el conjunto del ciclo de vida de las personas; interrogándose sobre las predisposiciones a la militancia, el pasaje al acto, las formas diferenciadas y variables en el tiempo tomadas por los compromisos, así como la retracción o extensión de los mismos (Fillieule, 2001). El análisis narrativo de la trayectoria de vida de Joaquín permite en cambio ver cómo, más allá de la serie de *reajustes* subjetivos que supone la redefinición de sus compromisos (*Ibíd.*: 203), Joaquín otorga al conjunto de su trayectoria de vida un sentido unificador, más allá de los cambios en espacios, formas y *compañeros*. De este modo, Joaquín encarna la historia de las luchas de FOETRA, a través del relato de su vida como una *vida militante*.

Los *históricos* y el trabajo de transmitir la *experiencia*

A sus 75 años, entonces, Joaquín dedicaba gran parte de sus energías a la *militancia*, a pesar del deterioro de su salud. En sus intervenciones, no sólo buscaba transmitir su experiencia, sino que a partir de ella también sostenía y legitimaba sus posicionamientos actuales, en particular su oposición tanto a la conducción de FOETRA como al gobierno nacional. Otros activistas, en cambio, se basaban en la *experiencia* para justificar precisamente su *alineamiento*. Así, por ejemplo, el coordinador de la Delegación Lanús, parte del Bloque, en el discurso de bienvenida al curso FORSA, en el que oficiaba de anfitrión, intervino contestando a las preocupaciones de otro compañero, de 39 años *de empresa*, preocupado por el *envejecimiento* de los trabajadores de su sector, que ya estaban en edad de jubilarse:

“Estamos viendo, están participando muchas generaciones, por suerte, de jóvenes, por eso contamos la historia. Porque gracias, hay que agradecer, que los compañeros se jubilan, porque antes les ofrecían plata para que se vayan antes. Estas cosas hay que

contárselo a los jóvenes porque es de dónde venimos. (...) Acá hay muchos trabajadores que venían de la contratista, que este gremio les devolvió la dignidad y se los escucha que putean al gobierno, al sindicato. Que haya diferencias es correcto, lo que no puede ser es que sea funcional a la derecha. (...) Nosotros hoy tenemos un poder adquisitivo que no teníamos en los '90 y nosotros estamos orgullosos, los compañeros con antigüedad son los que tienen que contar, acá nos moríamos con la 4¹⁴⁰. Hoy empezamos a refundar el gremio. ¡Nosotros pasamos 15 años sin aumento de sueldo! Nada fue gratis y esas cosas hay que defenderlas. Más allá de los colores y diferencias, hace al conjunto del movimiento obrero.”

Las palabras del coordinador situaban lo que para él eran los objetivos centrales del curso de formación sindical: *contar la historia* a los jóvenes, para que sepan *de dónde venimos*; para *valorar y defender* la situación actual. Para ambos militantes, la *experiencia* era un capital que les permitía situarse frente a auditorios, fundamentar sus posicionamientos, y *enseñar* a las generaciones posteriores. En este sentido, las intervenciones de los *veteranos* constituían un modo de vinculación intergeneracional que situaba a los jóvenes en el lugar del aprendizaje (y por momentos, de la negatividad, como al sostener que *no saben valorar*), pero también como continuadores de la militancia en el sindicato.

Los activistas *veteranos* se constituyen así en depositarios de la historia de FOETRA, de las *luchas*, las conquistas, y el aprendizaje de las derrotas. Su posición recuerda de algún modo al lugar de los ancestros en la antropología clásica: en

¹⁴⁰ Se refiere a las categorías salariales, que se extienden desde la 1 (menor categoría) hasta la 7. En años recientes se han incorporado categorías de “letras” (W a Z) para posibilitar el encuadramiento de trabajadores de sectores administrativos y técnicos profesionales con salarios más altos. Asimismo, las categorías 5 a 7 fueron agregadas para los sectores técnicos de plantel y las áreas de tráfico a partir de la firma en 2013 de nuevos “Planes de Carreras” con ambas empresas.

los espacios de activismo, especialmente en instancias rituales como el homenaje descrito, los rodea un aura de autoridad y cuasi sacralidad basada en la historia vivida. De este modo, más allá de las trayectorias de vida como narrativas o de la memoria como reconstrucción de esa historia, se destaca el lugar relacional que estos activistas ocupan en el sindicato y en cada agrupación, como aquéllos que pueden transmitir la historia vivida a los jóvenes. A través de esa historia vivida, cada uno de ellos recupera posicionamientos políticos y tradiciones de movilización gremial: en el caso de los activistas del homenaje, así como de Joaquín, tensionando y recuperando tradiciones dentro de lo nacional y popular, desde posicionamientos de clase.

Así, atender a esos procesos de relacionamiento entre generaciones y a la posición ocupada por los históricos permite describir el modo en que se produce la transmisión de experiencias y tradiciones de movilización. La *renovación* no es comprensible aquí atendiendo únicamente al accionar de los jóvenes; tampoco retoman sencillamente tradiciones en abstracto. Se trata de un proceso relacional. Es desde la relación entre jóvenes e *históricos* que se transmiten experiencias y tradiciones y se posibilita la *renovación*.

CONCLUSIONES

“La clase obrera no surgió como el sol, en un momento determinado. Estuvo presente en su propia formación”

(Thompson, 2012: 27)

La formación sindical y el sindicato como proceso en formación

Esta tesis estudia las relaciones y procesos que atraviesan en la actualidad al sindicalismo argentino a través del estudio de las prácticas y sentidos del activismo, en el caso de los trabajadores nucleados en FOETRA Sindicato de las Telecomunicaciones. Buscando aportar al campo de investigaciones sobre el sindicalismo, discute los presupuestos normativos respecto de las organizaciones sindicales, que tendieron a clasificarlas según dicotomías preconstruidas: *cúpulas vs. bases, combativas vs. burocráticas, autónomas vs. heterónomas, renovadoras vs. tradicionales*. Recupera una línea de estudios en antropología política, desarrollada en el análisis etnográfico de procesos de movilización social y la dinámica de distintas organizaciones sociales en los años posteriores al 2001. Siguiendo esas propuestas, esta tesis propone como procedimiento analítico la suspensión de la definición del sindicato como entidad totalizante, atendiendo en cambio a las prácticas y los espacios en que aquél se construye y reconstruye cotidianamente; despliega entonces como estrategia el abordaje de algunas de las tensiones señaladas por aquellas dicotomías, entendiéndolas como categorías de la práctica de los activistas, en tanto definen sus horizontes y proyectos políticos.

El foco de esta tesis es entonces la construcción cotidiana del sindicato. Uno de los ejes que la articula es el análisis de la puesta en práctica de un programa de formación sindical, en cuyos cursos se expresaban relaciones y sentidos centrales en el activismo actual de FOETRA. El despliegue de las interacciones desarrolladas

en esos espacios señaló sin embargo que la formación de los militantes como trabajo pedagógico se desarrollaba más allá de los momentos y contenidos definidos por los dispositivos previstos para ello. La transmisión de tradiciones gremiales y políticas se producía a través de interacciones entre activistas de distintas generaciones, en la forma de enseñanzas a partir de la experiencia de las *luchas*, las *conquistas*, y el aprendizaje de las derrotas. De este modo, atender a los procesos de formación de nuevos activistas, los modos de relacionamiento entre generaciones y la transmisión de tradiciones y experiencias, permitió observar el proceso a través del cual el sindicato se construye cotidianamente. En este sentido, es posible recuperar los estudios que apuntaron a des-reificar el estado, entendiéndolo como proceso en formación, y como proyecto, como construcción histórica de una determinada forma de orden social (Corrigan y Sayer, 2007; Joseph y Nugent, 2002); para analizar al sindicato como proceso en formación, construido y transformado a través de las prácticas cotidianas de los activistas.

La construcción moral de la *lucha*

Los espacios de formación sindical se constituyeron en instancias privilegiadas de análisis de la transmisión de un conjunto de sentidos y valores asociados a la práctica sindical. Entre ellos, se destacan la *participación* como valor a ser reproducido en la práctica gremial, y la *lucha* como definición del activismo y de FOETRA como organización. Estos valores permean tanto los dispositivos pedagógicos como la construcción discursiva que activistas y dirigentes realizan sobre su organización y su historia de *luchas* – y en particular sobre la Lista que conduce el sindicato. Estos valores son producidos y leídos desde tradiciones políticas sindicales de larga data en nuestro país y es en esta clave que se destacan hechos de la historia del sindicato como la participación de FOETRA en la CGT de los Argentinos, la *resistencia* a la dictadura, la *resistencia* a la

privatización y la *recuperación* del sindicato en 1997. Es en este marco cómo los activistas *históricos* son erigidos en representantes de la experiencia colectiva del sindicato en términos de una historia de *luchas*, constituyéndose en ejemplos reconocidos de estos valores, destacados por el compromiso en la *lucha* y en la construcción cotidiana en las oficinas. La construcción de sus trayectorias de vida en términos narrativos, como desplegué en el caso de Joaquín, se organizan a través de la *lucha* y el *compromiso* de militancia, como mostré en el capítulo 7. En contrapartida, como mostré en el capítulo 5, la noción vinculada de *compromiso*, también cargada moralmente, es accionada en forma de sospecha sobre los jóvenes. Así, la falta de *compromiso* como acusación es vinculada a criterios normativos pero también a modos de movilización y a sentidos de pertenencia e identificaciones atribuidos por otros activistas – incluidos otros jóvenes – a aquéllos.

Mi análisis no centra en los valores como modo de indicar la obligación de los activistas de atenerse a determinadas líneas de conducta, ni en la evaluación de si efectivamente se ajustan o no a ellas; sino que los destaca como formulaciones centradas en la deseabilidad de determinados cursos de acción. Estos valores se constituyen entonces en motores para la acción, que impulsan y configuran el trabajo militante de los activistas.

Mis resultados muestran, en conclusión, a la *lucha* no sólo como una acción política o una consigna empleada por los activistas; como suele ser analizada. La *lucha* constituye una construcción colectiva en la que se conjugan valores, normas, conocimientos, sentidos de pertenencia, emociones, en los que pesan tradiciones y experiencias colectivas, y trayectorias personales. Es en ese sentido que esta tesis muestra cómo la *lucha*, la *participación*, el *compromiso* como valores y como construcciones a la vez que configuran la acción, son (re)configurados políticamente en el proceso llevado adelante por los activistas.

Desde abajo: la construcción sindical en relación al trabajo

En discusión con la contraposición dicotómica entre *dirigencias burocráticas* y *bases que luchan*, en esta tesis se muestra que, en la práctica cotidiana de FOETRA, *dirigencias* y *luchas* no aparecen separados en esos términos. La distinción que cobra relevancia refiere a la construcción *desde arriba* y *desde abajo*, como modos de acción no excluyentes en los cuales se producen *conquistas* de distintos tipos. El desarrollo etnográfico señaló que esta metáfora espacial no refiere a “esferas” claramente delimitables; “arriba” y “abajo” no constituyen tampoco las únicas líneas de negociación en la construcción día a día de la organización gremial. Las iniciativas sindicales suponen en cambio un conjunto de numerosas pequeñas negociaciones, decisiones y planificaciones. Un aspecto a destacar es que la diversidad de posiciones que ocupan los activistas – tanto en la estructura legal del sindicato como en la *interna* – resta capacidad explicativa a un modelo bipolar; el trabajo político cotidiano de los activistas toma la forma de un proceso de negociaciones en torno a las distintas líneas en que se divide y organiza el sindicato.

En lugar de constituir descripciones de la dinámica de acción, la construcción *desde arriba/desde abajo* sintetiza modelos de acción sindical que son negociados cotidianamente en las prácticas del activismo. Como la construcción *desde abajo* se encuentra vinculada a la *participación*, la *lucha* y la *no delegación* como valores, se torna insuficiente para los activistas un sindicato meramente centrado en la construcción *desde arriba*. Al mismo tiempo, la importancia de la construcción *desde abajo* fundamenta un posicionamiento político entre activistas y dirigentes que sostiene la centralidad de los lugares de trabajo como espacios de militancia sindical. En tanto el proceso laboral se constituye como el terreno de la disputa cotidiana entre trabajadores y empresarios (Grimberg, 1997), en cada sector se delinearán desafíos específicos, en donde se disputa el

poder de las empresas en la organización del trabajo. Esto no siempre supone enfrentamientos abiertos, sino también discusiones, negociaciones e intervenciones llevadas adelante por activistas y dirigentes en el día a día laboral. Así como las políticas de las empresas y las experiencias de los trabajadores toman matices y formas distintas en los diferentes espacios de trabajo, para los activistas, cada oficina condensa no sólo un conjunto de procesos de trabajo, sino una historia particular y un conjunto de desafíos para la organización gremial.

Un resultado relevante de esta tesis consiste en señalar a los procesos tecnológicos y las políticas empresarias de tercerización como ejes en torno a los cuales el trabajo se conforma en objeto del trabajo político militante de los activistas telefónicos. La distinción entre los trabajadores de planta de las empresas y los trabajadores de las empresas contratistas es construida como una distinción fundamental para el activismo de FOETRA. La tercerización y los cambios tecnológicos se constituyen en un límite y desafío para la organización sindical en su conjunto, y un desafío cotidiano para los activistas en cada uno de los espacios de trabajo; las respuestas de los trabajadores y el sindicato ante los mismos estuvieron directamente vinculadas al contexto en que esas transformaciones comenzaron a implementarse o se profundizaron, con la privatización del servicio.

Relaciones de parentesco, política sindical y legitimidad

El análisis desplegado en esta tesis partió de *la familia telefónica* como metáfora que remite a un pasado en la empresa estatal y en la lucha contra la privatización, para mostrar que, lejos de ser una mera representación romántica, como han señalado diversos autores, ella apunta a un conjunto de experiencias de socialización y lazos que reúnen a los trabajadores a través de las generaciones. Al mismo tiempo, se actualiza hoy en políticas gremiales cuyo fundamento

invocado es *la recuperación de la familia telefónica*, en particular de la Bolsa de Trabajo sindical.

Un aporte de esta tesis consiste en desplazar el foco de análisis de las construcciones discursivas sobre la familia a las relaciones entre los trabajadores, para proponer que las relaciones de parentesco se constituyen en un vehículo de la construcción y el fortalecimiento de la trama de relaciones sociales del activismo y las políticas sindicales, a la vez que revelan la centralidad de las relaciones inter e intrageneracionales en las prácticas gremiales de FOETRA. Es en la complejidad de esa trama que se delinearán las legitimidades, expectativas y disputas que dan forma también al activismo, en particular de los jóvenes.

En este sentido, el desarrollo realizado a partir del papel de las relaciones de parentesco permitió visibilizar que el trabajo militante de los activistas está atravesado por distintos modos de legitimarse, que apelan a diversas formas de capital político. Uno de ellos es el parentesco – ser *hijo de telefónicos* – esgrimido por los jóvenes para hacer valer su palabra dentro del gremio, apelando a un conjunto de vínculos inter e intrageneracionales. En disputa, los jóvenes expasantes apelan a otro fundamento de legitimidad: haber atravesado intensos procesos de organización para *lograr la efectivización*. La experiencia de la(s) lucha(s) como fundamento de legitimidad también era apelada por dirigentes y especialmente por los activistas *históricos*, en base al *reconocimiento* de extensas trayectorias de activismo. Esta legitimidad era invocada no sólo al emprender la transmisión de valores como la *lucha* y el *compromiso*, sino también, en la disputa por el acceso a posiciones dentro de la jerarquía del sindicato. En suma, la tesis muestra que el activismo cobra forma en una trama de relaciones entre activistas que son a la vez *compañeros* de trabajo, *compañeros* de militancia y parientes, suponiendo la construcción de múltiples y coexistentes legitimidades, expectativas y disputas.

Los jóvenes en el centro de la disputa

Los capítulos 5 y 6 se centraron específicamente en las apelaciones a la juventud y las construcciones sobre los jóvenes en la práctica sindical, mostrando las acusaciones y celebraciones contrapuestas y simultáneas que los tuvieron como objeto en tres contextos de la actividad sindical de FOETRA. Un resultado relevante de este análisis refiere a cómo, a través de esas construcciones, se debaten definiciones políticas respecto de la conducción y dirección de los procesos sociales y políticos. En este sentido, el análisis sitúa a la juventud como un *lenguaje de la contienda*, una construcción movilizadora en el marco de las disputas que atraviesan las prácticas sindicales. De este modo, se desplaza la mirada respecto de los diagnósticos referidos a la expansión o la radicalización de la militancia juvenil, para atender a la utilización de términos generacionales en el ámbito sindical como lenguaje de carácter indexical o metafórico que señala el procesamiento de procesos de cambio social.

La recuperación de dos momentos históricos ilumina cómo, en la primera mitad de la década de 1970, cobró relevancia entre los activistas un lenguaje cuyos términos incluyeron el *trasvasamiento generacional*. En los marcos de una intensa disputa política al interior del peronismo, éste fue entendido como *profundización* o como *continuidad*; como *recambio* o como *reaseguro doctrinario*; como proceso conflictivo o armónico. A través de ese lenguaje, se señalaban enfrentamientos entre corrientes políticas y sindicales, y los modos en que se procesaron. A fines de la década de 1990, en cambio, la juventud se constituyó en centro de debate entre los activistas telefónicos en vinculación con las profundas consecuencias en los espacios de trabajo y activismo sindical de las políticas estatales y empresariales desarrolladas en ese período. Finalmente, en la actualidad, la creación de un espacio de Juventud en el sindicato permitió

visibilizar un conjunto de disputas que atraviesan la práctica de los activistas de FOETRA: la relación con las empresas y la difusión de *prácticas empresariales* entre los trabajadores; los modos de militancia y la discusión de los modos de construcción sindical entre las distintas agrupaciones que conforman la conducción del sindicato; la definición del proyecto político del sindicato, continuando las tradiciones de las que se enorgullece la actual conducción, o variando la dirección.

Un hallazgo significativo a este respecto remite a la vinculación entre el lugar otorgado a los jóvenes en la creación de la Juventud al Frente y los procesos más amplios de creación de espacios juveniles sindicales, o vigorización de los existentes, así como la creciente relevancia de los jóvenes como sujetos del discurso político del kirchnerismo, especialmente a partir de 2011. En este sentido, pueden entenderse las visiones respecto del compromiso de los jóvenes, en términos de miradas contrapuestas y simultáneas, ambas remitidas discursivamente al contexto referido. Por un lado, se retomaba la imagen de la *juventud militante* producida desde el discurso político del kirchnerismo, como fundamento del otorgamiento de una relevancia política creciente a activistas y referentes jóvenes, incluso como base de *articulaciones* novedosas, como la presencia de CGT y CTA *oficialistas* en un mismo espacio organizativo. Por el otro, se sostenía una *sospecha* sobre la *falta de compromiso* de los jóvenes, atribuida en parte a su particular experiencia de militancia sindical durante los últimos años, en que se produjo el posicionamiento de FOETRA como alineado con el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner, y se reconfiguraron los modos de acción gremial, disminuyendo los procesos de movilización. En las interacciones del activismo de FOETRA, se hallaron de manera simultánea ambas imágenes respecto de la juventud, vinculadas en el discurso activista a caracterizaciones contrapuestas y simultáneas de la acción sindical en el período estudiado.

Relaciones intergeneracionales, práctica sindical y transmisión de tradiciones

Esta tesis propuso un desplazamiento en el foco analítico desde los estudios sobre jóvenes hacia los procesos de conformación y relación de distintas generaciones en los espacios de activismo sindical. El análisis de la definición relacional de distintas generaciones en el activismo sindical de FOETRA puso de manifiesto que tanto los ex pasantes, como los dirigentes actuales y los activistas históricos son considerados generaciones distintivas, definidas y autodefinidas a partir de experiencias y trayectorias de movilización. En contraposición, los actuales “más jóvenes” no comparten experiencias significativas de ese tipo. Son en cambio definidos como una generación específica por parte del resto de los activistas, en base al ritmo de sucesión generacional entre los activistas de FOETRA, la dinámica de ingresos a las empresas con largos períodos de estancamiento, y *camadas* de nuevos trabajadores.

Dos modos de relación intergeneracional entre los activistas de FOETRA cobran centralidad, además del parentesco. En primer lugar, una tensa relación entre quienes ocupan el lugar de jóvenes, “recién llegados”, y aquellos mayores, no sólo dirigentes sino sobre todo aquellos que aspiran a ocupar cargos de responsabilidad y poder dentro de la organización que, en los últimos años, han sido asignados a algunos jóvenes. Los jóvenes resultan objeto de apelaciones y de proyectos políticos por parte de los mayores que, al mismo tiempo, buscan de algún modo controlar su *crecimiento*. En este sentido, la llegada de los jóvenes, escalando rápidamente posiciones en la jerarquía, subvierte y tensiona modos establecidos de relaciones intergeneracionales entre los activistas y dirigentes de FOETRA.

En segundo lugar, un resultado a destacar refiere al papel de los activistas denominados *veteranos* o *históricos* en la transmisión de experiencias y

tradiciones de movilización. Ésta es sustantiva en el trabajo militante llevado adelante por estos activistas como parte del trabajo de formación de los jóvenes “nuevos”. Trasmisión que rebalsa las instancias formales de los cursos de formación para tomar forma en las interacciones día a día. Ejes centrales de la construcción sindical de la Lista Azul y Blanca, en esos activistas considerados “ejemplares” se encarnan, en especial, la *lucha* y la *participación* como valores que se expresan en la construcción de sus vidas como “vidas militantes”. En esos términos ejemplares, los activistas históricos se constituyen en representantes y portavoces de la *historia* del *gremio*, una historia de *luchas*, que conforman la experiencia colectiva del sindicato; en sus intervenciones, recuperan y a la vez tensionan tradiciones políticas y sindicales desde sus propias trayectorias y en relación a la actualidad del sindicato.

Más allá del análisis de las trayectorias de vida como narrativas, de la memoria como reconstrucción de esa historia, o de las miradas sobre la *renovación* sindical como posibilitada por el accionar de los jóvenes, mi trabajo destaca el lugar relacional que estos activistas ocupan en el sindicato y en cada agrupación, como aquéllos que pueden transmitir la historia vivida a los jóvenes. Así, atender a esos procesos de relacionamiento entre generaciones y al lugar relacional de los *históricos* permitió describir el modo en que se produce la transmisión de experiencias y tradiciones de movilización. En ese proceso se leen y configuran desde esas tradiciones y experiencias las prácticas sindicales actuales, a través de las generaciones, y se configura la posibilidad de tanto de la continuidad como de la *renovación*.

La construcción de un sindicalismo “alineado”

Finalmente, los datos construidos permiten visibilizar modalidades específicas de relación entre FOETRA y el estado, que delinean una particular construcción del

sindicalismo en el período actual, en vinculación con el gobierno de Cristina Fernández de Kirchner. En primer lugar, si bien el conjunto de las agrupaciones que conforman la conducción del sindicato se presentan en la actualidad como *oficialistas*, las relaciones sindicato-gobierno son objeto de discusiones y disputas en el día a día de la práctica sindical. En éstas se enfrentan posiciones respecto de cómo *deben ser* las relaciones entre el sindicato y el estado, oscilantes entre la defensa de la *independencia* del sindicato respecto de cualquier gobierno, y el estar *alineados* con el gobierno nacional. Éstas reproducen discusiones en las ciencias políticas respecto de la *autonomía/heteronomía* sindical, introduciendo matices de modo que las estrechas relaciones entre FOETRA y el gobierno nacional son entendidas por los activistas al mismo tiempo como límites a la acción sindical y como contextos de oportunidad.

Un aspecto especialmente significativo es que la construcción de *alineamiento* con el gobierno se concibe en términos de una relación de alianza. Esto expresa, a mi criterio, un modo de relacionamiento entre sindicatos y estado distinto al condensado por las dicotomías académicas de *autonomía/heteronomía*, *resistencia/integración*, presente, también, en las demandas de *independencia* de algunos activistas. En estas últimas, el estado se construye metafóricamente “arriba”, como una entidad superior sobre una entidad “de base” llamada sociedad; la alianza como relación sugiere en cambio relaciones de paridad y, por lo tanto, de negociación entre iguales. Esta noción permea también a las referencias a los funcionarios estatales como *compañeros* de un mismo *proyecto*.

De este modo, vínculos cotidianos con funcionarios y representantes estatales se tornan posibles por un conjunto de construcciones político-ideológicas sobre el estado, articuladas con sentidos de pertenencia e identificaciones compartidas (formar parte de *un mismo proyecto*). El análisis desarrollado posibilitó situar esas construcciones en un proceso histórico de relación y redefinición, abordarlas

como un posicionamiento político, a la vez que como parte de una lectura más amplia de la coyuntura, anclada en la experiencia de los activistas y dirigentes de FOETRA. El desarrollo realizado mostró que esta construcción de estado es presentada en contraposición al estado y las políticas de gobierno de la década de 1990, caracterizadas como neoliberales. Aunque esta contraposición es construida como dicotómica, la transformación de los vínculos de FOETRA con el gobierno y sus organismos fue paulatina y controvertida, en un proceso que supuso la redefinición del trabajo político de los activistas como militancia por y desde el *proyecto nacional*.

Finalmente, la noción de *proyecto nacional*, compartido, remite desde las categorías de la práctica sindical a la construcción del estado como proyecto en formación, inacabado y sujeto a distintos proyectos en disputa. Lejos de la reificación del estado discutida desde las ciencias sociales (Abrams, 2000; Corrigan y Sayer, 2007; Joseph y Nugent, 2002, etc.), desde la práctica activista el estado es construido y reconstruido en función de esos proyectos políticos, correspondiendo a las organizaciones sindicales un lugar protagónico en esa construcción.

Recuperar ese lugar protagónico de los activistas sindicales en el proceso histórico y cambiante del movimiento obrero, no sólo desde la impugnación y la resistencia, sino desde la construcción cotidiana de la organización sindical y del estado, se trata, a fin de cuentas, de retomar el proyecto analítico de Thompson (2012), de pensar la formación de la clase (y sus organizaciones) como un proceso histórico, activo, que “*debe tanto a la acción como al condicionamiento*” (2012: 27).

Bibliografía

- **ABAL MEDINA, P.** 2014. *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Biblos.
- 2011a. "La correa despolitizadora del sindicalismo empresarial". En: *Revista Apuntes de Investigación del CECYP*, nro. 20, pp. 65-92.
- 2011b. "La sublevación de la vincha". En: Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. 2011. *Colectivos resistentes: Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- 2010. "Modos de politización de organizaciones de trabajadores en grandes empresas". En: *Estudios Sociológicos*, vol. 28, nro. 82, pp. 41-65.
- **ABAL MEDINA, P. y DIANA MENÉNDEZ, N.** 2011. *Colectivos resistentes: Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- **ABELES, M.** 1997. "La antropología política: nuevos objetivos, nuevos objetos". *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, Nº 153. Disponible en: <http://www.unesco.org/issj/rics153/titlepage153.htm>.
- **ABELES, M.; FORCINITO, K. Y SCHORR, M.** 2001. *El oligopolio telefónico argentino frente a la liberalización del mercado*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- 1999. "La liberalización del mercado argentino de las telecomunicaciones: un análisis crítico". En: *Revista Realidad Económica*, 168.
- 1998. "Conformación del oligopolio de las telecomunicaciones en la Argentina". En: *Revista Realidad Económica*, 155.
- **ABÓS, A.** 1983. *La columna vertebral. Sindicatos y peronismo*. Buenos Aires: Legasa.
- **ABOY CARLÉS, G.** 2001. "Repensando el populismo". XXIII Congreso Internacional Latin American Studies Association, Washington de 6 al 8 de septiembre de 2001.

- **ABRAMS, P.** 2000. "Notas sobre la dificultad de estudiar el estado". En: Antipoda. Revista de Antropología y Arqueología, Nº10: 21-49.
- **AGAMBEN, G.** 2011. "¿Qué es un dispositivo?". En: *Sociológica*, vol.26, Nº 73 : 249-264.
- **AGRIKOLIANSKY, E.** 2001. "Carrières militantes et vocation à la morale: les militants de la LDH dans les années 1980". En: *Revue Francaise de Science Politique*, vol. 52, Nº 1-2.
- **ALVARADO, S., BOTERO, P. Y OSPINA, H.** 2012. "Experiencias alternativas de acción política con participación de jóvenes en Colombia: tendencias y categorías emergentes". En: Alvarado, S., Borelli, S. y Vommaro, P. (eds.) *Jóvenes, políticas y culturas: experiencias, acercamientos y diversidades*. Buenos Aires: CLACSO.
- **ALVES, P.C. y RABELO, M.C.** 2009. "Nervios, proyectos e identidades: narrativas de la experiencia". En: M. GRIMBERG (ed.) *Experiencias y narrativas de padecimientos cotidianos*. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras, UBA – Antropofagia.
- **ANDRIOTTI ROMANIN, E.** 2008. "Neoliberalismo y lucha sindical (1989 - 1995). Creencias, Memoria y tradición en el Congreso de Trabajadores Argentinos". En: *Revista Trabajo y Sociedad*, nro. 11, vol.X.
- **ANGLIN, M.K.** 2002. "Lessons from Appalachia in the 20th Century: Poverty, Power and 'the Grassroots'". En: *American Anthropologist*, vol. 104(2), pp. 565-582.
- **ARIAS, C. y HAIDAR, V.** 2008. "Resistir en nombre de la salud. Un análisis de la experiencia del Cuerpo de Delegados de los subterráneos de Buenos Aires". En: *Revista Trabajo y Sociedad*, nro. 11, vol. X, pp. 1-11.
- **ARIAS, C., DIANA MENÉNDEZ, N., JUHASZ, M. y SALGADO, P.** 2011. "La disputa estratégica. El caso Metrovías". En: Abal Medina P. y Diana Menéndez, N. (eds.) *Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires: Imago Mundi, pp 75-126.

- **ARMELINO, M.** 2005. "Resistencia sin integración: protesta, propuesta y movimiento en la acción colectiva sindical en los noventa. El caso de la CTA". En: Schuster, F.; Naishtat, F.; Nardacchione, G. y Pereyra, S. (comps.) *Tomar la palabra. Estudios sobre protesta social y acción colectiva en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires: Prometeo.
- **ARTESE, M. Y CRESTO, J.** 2013. "El enfrentamiento discursivo en el proceso de autonomización sindical de los trabajadores del Subterráneo de Buenos Aires (2009-2010)". En: Revista Trabajo y Sociedad, nro. 20, pp. 205-219.
- **ARUGUETE, N. y DUARTE, M.** 2005. "Las estrategias sindicales de los trabajadores telefónicos: las distintas lógicas de la acción colectiva". VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo "Nuevos escenarios en el mundo del trabajo: rupturas y continuidades". Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Junio 2005.
- **ATZENI, M. y GHIGLIANI, P.** 2013. "The re-emergence of workplace based organisation as the new expression of conflict in Argentina". En: G. GALL (dir.) *New Forms and Expressions of conflict at work*. Londres: Palgrave Macmillan.
- **ATZENI, M. Y GHIGLIANI, P.** 2008. *Nature and limits of trade unions' mobilizations in contemporary Argentina*. Labour Again Publications. IISG, Amsterdam.
- **BAEZA CORREA, J. Y SANDOVAL, M.** 2009. "Nuevas prácticas políticas en jóvenes de Chile: conocimientos acumulados 2000-2008". En: *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol.7, nro. 2, pp. 1379-1403.
- **BAILEY, F.** 1969. *Stratagemms and Spoils: A Social Anthropology of Politics*. Oxford: Basil Backwell.
- **BALANDIER, G.** 2004. *Antropología política*. Buenos Aires: Ediciones del Sol.
- **BALARDINI, S.** 2000. *La participación social y política de los jóvenes en el horizonte del nuevo siglo*. Buenos Aires: CLACSO.

http://www.cels.org.ar/common/documentos/Basualdo_Avances.pdf. Consultado mayo 2014.

- **BASUALDO, V. Y MORALES, D** (comp.) 2014. La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina. Buenos Aires: Siglo XXI.
- **BATAILLON, G.** 2008. "Trabajo del antropólogo y trabajo de los testigos, la Mosquitía, 1982-2007". En: *Estudios Sociológicos*, vol. XXVI, Nº 78. Colegio de México, México.
- **BATTISTINI, O. y WILKIS, A.** 2005. "El valor del trabajo en las construcciones identitarias de un grupo de asalariados jóvenes". En: *Cuadernos de Antropología Social* nro 22, 55-75.
- **BEAUD, S. y PIALOUX, M.** 2001. "Between 'Mate' and 'Scab': The contradictory inheritance of frenchworkers in the postfordist factory". En: *Ethnography* 2(3): 323-355.
- **BECKER, H.** 2009. *Outsiders. Hacia una sociología de la desviación*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- **BENENCIA, R. Y KARASIK, G.** 1999. "Apuntes sobre la migración fronteriza. Trabajadores bolivianos en Jujuy". En: *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, vol. 13-14, nro. 40-41, pp. 569-594.
- **BENSUNSÁN, G. y MIDDLEBROOK, K.** 2013. *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. México: FLACSO México: UAM-Xochimilco: CLACSO.
- **BENJAMIN, W.** 1994. *La metafísica de la juventud*. España: Ediciones Altaya.
- **BESOKY, J.** 2012. "Adiós Juventud... Juan Domingo Perón y el fin de la Tendencia Revolucionaria". VII Jornadas de Sociología de la UNLP "Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales", La Plata 5 al 7 de diciembre de 2012.
- 2010. "La revista El Caudillo de la Tercera Posición: órgano de expresión de la extrema derecha". En: *Conflicto Social*, Año 3, Nº 3, pp. 7-28. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

- **BESTARD, J.** 1998. *Parentesco y modernidad*. Barcelona: Paidós.
- **BIOY CASARES, A.** 1976 *Diario de la guerra del cerdo*. Buenos Aires: Emecé.
- **BISIO, R.** 1999. "Repensar los sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso argentino". En: A. FERNÁNDEZ y R. BISIO (Comps.) *Política y relaciones laborales en la transición Argentina*, Buenos Aires: Ed. Lumen-Humánitas.
- **BLANCO, J.** 2011. "La Juventud Obrera Católica y la política: entre la lealtad peronista y la identidad católica". En: *prohistoria*, núm. 17, año XV, pp. 101-128.
- **BLANCO, R.** 2006. *Los jóvenes y la memoria colectiva: representaciones de la política y de la militancia en el discurso de las generaciones postdictadura*. Tesina de Grado en Ciencias de la Comunicación, Universidad de Buenos Aires.
- **BONAVENA, P.** 2000. "Conflictividad y flexibilización laboral: las pasantías educativas". Documento de Trabajo: Mimeo.
- **BONAVENA, P., CALIFA, J.S. Y MILLÁN, M.** 2007. *El movimiento estudiantil argentino. Historias con presente* Buenos Aires: Ediciones cooperativas.
- **BONVILLANI, A., PALERMO, A., VÁZQUEZ, M. Y VOMMARO, P.** 2008. "Juventud y política en la Argentina (1968-2008) Hacia la construcción de un estado del arte". En: *Revista Argentina de Sociología*, año 6, nro. 11, pp. 44-73.
- **BOROBIA, R.** 2003. *Adolescencia y utopía en los noventa. Análisis sobre una muestra de estudiantes de la comarca Viedma - Carmen de Patagones*. Tesis de Maestría, UNER.
- **BORÓN, A. y TWAITHES REY, M.** 2004. "La expropiación neoliberal: el experimento privatista en la Argentina". En: J. PETRAS y H. VELTMEYER (comps.) *Las privatizaciones y la desnacionalización de América Latina*. Buenos Aires: Prometeo.
- **BOSQUE, M.** 2010. "Error fatal: resistencia en el call". En: Roitman, S.; Lisdero, P. Y Marengo, L. (comps.) *La llamada. El trabajo y los trabajadores de call centers en Córdoba*. Córdoba: Jorge Sarmiento Editor – Universitas.
- **BOURDIEU, P.** 2008. *Homo academicus*. Buenos Aires: Siglo XXI.

- 2007. *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- 1990. "La juventud es más que una palabra". En: *Sociología y Cultura*. México: Grijalbo.
- 1982. "La representación política. Elementos para una teoría del campo político". En: *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, Nº 36-37 : 3-24. Traducción de David Velasco, disponible en: <https://davidvelasco.files.wordpress.com/2009/01/la-representacion-politica.pdf>. Consultado 02/04/2015.
- **BRAIER, L.** 2013. "La metáfora de la generación en el discurso político de 2001 a 2011". X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- **BRUNET, I. y PIZZI, A.** 2013. "El enfoque nominalista de la juventud. Una alternativa crítica a la perspectiva funcionalista". En: *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, Nº 11, vol 1.
- **CABRAL MARQUES, D.** 2008. "La constitución de una 'gran familia': Trabajadores e identidades sociolaborales en las empresas extractivas estatales de la Patagonia Austral". *Actas de las Terceras Jornadas de Historia de la Patagonia*. Disponible en: <http://www.hechohistorico.com.ar/Trabajos/Jornadas%20de%20Bariloche%20%202008/Marques.pdf>
- **CAÑEDO RODRÍGUEZ, M. y ESPINOSA, A.** (eds.). 2011. *Antropología Política. Temas contemporáneos*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- **CARENZO, S.; ACEVEDO, R. Y BÁRBARO, J.** 2013. "Construyendo oficio: experiencias laborales de integrantes de una Planta Social de Separación en el CEAMSE". En: *Revista Trabajo y Sociedad*, nro. 20, pp. 221-238.
- **CARENZO, S. Y FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, M.I.** 2012. "'Ellos son los compañeros del CONICET'. El vínculo con organizaciones sociales como desafío etnográfico". En: *Revista PUBLICAR*, año X, nro. XII, pp. 9-33.

- 2011. "El asociativismo como ejercicio de gubernamentalidad: cartoneros/as en la metrópolis de Buenos Aires". En: *Revista Argumentos*, Nueva Época, año 24, nro. 65, pp. 171-193.
- **CASTIGLIONI, G. Y DIEZ, C.** 2012. "Construcción del 'productor moderno' desde las empresas tabacaleras". En: *Kula. Antropólogos del Atlántico Sur*, nro. 5, pp. 45-60.
- **CATTARUZZA, A.** 1997. "Un mundo por hacer: una propuesta para el análisis de la cultura juvenil en la Argentina de los años setenta". En: *Entrepasados* Nº 13: 67-76.
- **CHAVES, M.** 2010. *Jóvenes, territorios y complicidades. Una antropología de la juventud urbana*. Buenos Aires: Espacio.
- 2009. "Investigaciones sobre juventudes en Argentina: estado del arte en ciencias sociales, 1983-2006". En: *Papeles de Trabajo*, 2(5).
- 2005. "Juventud negada y negativizada: representaciones y formaciones discursivas vigentes en la Argentina contemporánea". En: *Última Década* Nº 23: 9-32.
- **CIFARELLI, V.; COUTO, C. y MARTÍNEZ, O.** 1992. *Privatización y reestructuración en el sector telefónico: una visión global del impacto sobre los trabajadores*. Buenos Aires: IDEP.
- **CLARKE, J., HALL, S., JEFFERSON, T. y ROBERTS, B.** 2008 [1975]. "Subcultura, culturas y clase". En: J. PÉREZ ISLAS, M. VÁLDEZ GONZÁLEZ y M. SUÁREZ ZOZAYA (comps.) *Teorías sobre la juventud. Las miradas de los clásicos*. México: UNAM.
- **COLLADO, P.** 2010. "De la crisis a la refundación sindical. El caso de la Asociación Trabajadores del Estado - ATE en la provincia de Mendoza, Argentina. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2º Época, Nº 23-24: 171-194.
- **COLLINS, J.** 2012. "Theorizing Wisconsin's 2011 protests: Community-based unionism confronts accumulation by dispossession". En: *American Ethnologist*, Vol. 39, No. 1, pp. 6-20.

- 2007. "The rise of a Global Garment Industry and the Reimagination of Worker Solidarity". En: *Critique of Anthropology*, vol. 27(4), pp. 395-409.
- 2002. "Deterritorialization and workplace culture". En: *American Ethnologist*, Vol. 29, No. 1 (Feb., 2002), pp. 151-171.
- **COMERFORD, J.** 2003. *Como uma família. Sociabilidades, territórios de parentesco e sindicalismo rural*. Rio de Janeiro: Relume/Dumará.
- 2002. "Reunioes camponesas, sociabilidade e lutas simbólicas". En: Peirano, M. *O dito e o feito. Esaios de antropologia dos rituais*. Rio de Janeiro: Relume e Dumará.
- **CORRIGAN, P. y SAYER, D.** 2007. "El Gran Arco: la formación del Estado inglés como revolución cultural". En: M. Lagos y P. Calla (comps.) *Antropología del Estado: dominación y prácticas contestatarias en América Latina*. Cuaderno de Futuro 23. INDH/PNUD, Bolivia.
- **COULTER, K.** 2012. "Solidarity in Deed: Poor People's Organizations, Unions, and the Politics of Anti-Poverty Work in Ontario, Canada". En: *Anthropology of Work Review*, vol. XXXIII, nro.2, pp. 101-112.
- **CREHAN, K.** 2004. *Gramsci, cultura y antropología*. Barcelona: Bellaterra
- **CURA, F.** 2014. "De militar los barrios a militar el Estado. Etnografía sobre las modalidades de acción política, formación de militancias y compromiso político juvenil en Argentina". En: *Antipoda, Revista de Antropología y Arqueología*, Nº 20: 49-71.
- **DAMIN, N.** 2013. "La transformación organizacional en el justicialismo de los setenta: La Juventud Sindical Peronista (1973-1976)". En: *Nuevo Mundo Mundos Nuevos*. Disponible en: <http://www.nuevomundo.revues.org/65399> . Consultado: Diciembre 2013.
- **DAVOLOS, P.** 2011. "Segmentación, subcontratación y estrategia sindical. Las telecomunicaciones en Argentina". En: *Estudios Sociológicos*, Vol. XXIX, Nº 86: 603-627.

- 2001a. “Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario”. *Estudios del Trabajo*, Nº 21: 69-94.
- 2001b. “La naturaleza de las nuevas relaciones contractuales y la estrategia de las empresas. El caso de las telecomunicaciones: ¿modernización o regresión?”. En: Cifarelli, V. y Martínez, O. (comps.) *La otra cara de las telecomunicaciones. La situación de los trabajadores telefónicos*. Buenos Aires: Cuadernos del TEL.
- **DAWYD, D.** 2014. “La CGT de los argentinos sin el semanario. Entre las bases y el regreso de Perón (1970-1973)”. En *e-I@tina Revista electrónica de estudios latinoamericanos* Vol. 12, Nº 48, Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires.
- **DE LA GARZA, E.** 2001. *El sindicalismo mexicano frente a la transición política*. Iztapalapa: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- 1988. *Ascenso y crisis del Estado social autoritario. Estado y acumulación del capital en México (1940-1976)*. México: Centro de Estudios Sociológicos-El Colegio de México.
- **DE NEVE, G.** 2014. “Fordism, flexible specialization and CSR: How Indian garment workers critique neoliberal labour regimes”. En: *Ethnography*, Vol. 15(2), pp. 184–207.
- **DEL BONO, A.** 2014. “La subcontratación laboral: contraofensiva sindical y negociación colectiva. Reflexiones a partir de la experiencia reciente”. En: Basualdo, V. y Morales, D. (coords.) *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- 2011. “Organización y representación de los trabajadores: un terreno en disputa. La cuestión sindical frente a la heterogeneización del sector de telecomunicaciones”. En: *Revista Cuestiones de Sociología*, Nº 7: 1-18. Disponible en: <http://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar>. Consultado: Enero 2015.
- **DEL BONO, A. Y BULLONI, M.** 2013. “Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un apunte regional sobre el sector de call centers

en Argentina". En: Senen Gonzalez, C. y Del Bono, A. (comps.) *La revitalización sindical en la Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: UNLAM / Prometeo.

- **DEL CAMPO, H.** 2005. *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*. Argentina: Siglo XXI.

--- 1985. "Sindicatos, partidos 'obreros' y Estado en la Argentina pre-peronista". En: W. Ansaldi y J. Moreno, *Estado y Sociedad en el Pensamiento Nacional*. Buenos Aires: Cántaro.

- **DIANA MENÉNDEZ, N.** 2011. 2011. "Miradas cruzadas: concepciones y creencias de los dirigentes de los sindicatos estatales en torno a la representación en el estado". En: *Revista Argentina de Sociología*, vol. 8-9, nro 15-16, pp. 11-36.

--- 2008. "La trama compleja de la acción sindical. Los casos de ATE y UPCN". En: *Revista Trabajo y Sociedad*, nro. 10, vol. IX, pp. 1-29.

--- 2007. *La representación sindical en el Estado: los casos de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Inédita.

- **DONIKIAN, L.; ARRI, R.; DI LEO, V. y VARONE, R.** 1988. *Teléfonos: de la política nacional al saqueo privatista*. Buenos Aires: Agrupación Telefónica "Eva Perón".

- **DOYON, L.** 1984. "La organización del movimiento sindical peronista 1946-1955". En: *Desarrollo Económico*, Vol. 24, Nº 94: 203-234.

- **DROLAS, M. A.** 2009. "Modelo sindical y acción política. Las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico". En: *Trabajo y Sociedad* Nº 12, Vol. XI.

- **DUARTE, M.** 2001. "Los efectos de las privatizaciones sobre la ocupación en las empresas de servicios públicos". En: *Revista Realidad Económica*, 182.

- **DUHALDE, S.** 2009. "La respuesta de los sindicatos estatales al neoliberalismo en Argentina (1989-1995)". En: *Revista Trabajo y Sociedad*, nro. 13, vol. XII.

- **DUMANS GUEDES, A.** 2008a. "Lidar com o povo, ajudar o povo, falar com o povo: notas sobre o exercício da liderança em um movimento social". En: M.

GRIMBERG; M. FERNÁNDEZ MACEDO y MANZANO, V. (comps.) *Antropología de tramas políticas colectivas. Estudios en Argentina y Brasil*. Buenos Aires: Antropofagia.

--- 2008b. "Cursos de formacao de militantes. Pedagogia e organizacao nacional do movimento dos atingidos por barragens". Trabajo presentado a la 26ª Reunião Brasileira de Antropologia, 1 a 4 de junio, Porto Seguro, Brasil.

- **DURHAM, D.** 2011 "Los jóvenes y la imaginación social en África" en *Cuadernos de Antropología Social* (SEANSO, UBA: Buenos Aires) nro. 33. pp. 53-69.

- **DURRENBERGER, P.** 2007. "The Anthropology of Organized Labor in the United States". En: *Annual Review of Anthropology*, nro. 36, pp. 73-88.

--- 2002. "Structure, Thought and Action: Stewards in Chicago Union Locals". En: *American Anthropologist*, nro.104 (1), pp. 93-105.

- **DURRENBERGER, P. Y EREM, S.** 1997. "The Dance of Power: ritual and agency among unionized health care workers". En: *American Anthropologist, New Series*, Vol. 99, No. 3, pp. 489-495.

- **ELÍAS, N.** 1998. "Ensayo teórico sobre las relaciones entre establecidos y marginados". En: *La civilización de los padres y otros ensayos*. Bogotá: Norma.

- **ESPINOSA, C.** 2013. "Cuerpo y política: acerca de la palabra como técnica corporal". En: *Revista Avá*, Nº 22. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851.16942013000100009&lng=es&nrm=iso>. Consultado 02/02/2015.

- **ESPONDA, M.A.** 2011a. "La reestructuración productiva de los 90 en Propulsora Siderúrgica: debates, formas de organización y disputas de poder". En: Basualdo, V. (coord.) *La clase trabajadora argentina en el siglo XX: experiencias de lucha y organización*. Buenos Aires: Atuel.

--- 2011b. "Desarrollo, medio ambiente y sociedad en el discurso empresarial del Grupo Techint". En: *Trabajo y Sociedad*, nro. 16, vol. XV, pp. 53-66.

- **ETCHEMENDY, S. y BERINS COLLIER, R.** 2008. "Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)". En: *Revista Post-data*, Nº 13. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1851-96012008000100007&script=sci_arttext. Consultado en marzo 2015.
- **FAIR, H.** 2008. "El Plan de Convertibilidad y el sindicalismo durante la primera presidencia de Menem". En: *Revista Trabajo y Sociedad*, Nº 10, vol. IX.
- **FARINETTI, M.** 1999. "¿Qué queda del movimiento obrero? Las formas del reclamo laboral en la nueva democracia argentina. En: *Revista Trabajo y Sociedad*, nro. 1, vol. 1.
- **FARIÑA, J.J. Y GUTIÉRREZ, C.** 2001. "Condiciones y medio ambiente de trabajo de empleados telefónicos afectados al servicio de telegestión (112, 110, 114, 000): diagnóstico preliminar y recomendaciones". Informe de la Cátedra de Psicología, Ética y Derechos Humanos de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires. Mimeo.
- **FASSIN, D.** 2009. "Les économies morales revisitées". En: *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, vol. 64, Nº 6 : 1237-1266.
- 2012. "Introduction: Toward a Critical Moral Anthropology". En: D. FASSIN (ed.) *A Companion to Moral Anthropology*. John Wiley and Sons, Inc.
- **FEIXA, C.** 2003. "La juventud como metáfora: del franquismo a la democracia". En: *Revista de Estudios de Juventud*, Nº 1: 45-55.
- 1998. *De jóvenes, bandas y tribus. Antropología de la juventud*. Barcelona: Ariel.
- 1996. "Antropología de las edades". En: J. PRAT Y A. MARTÍNEZ (eds.) *Ensayos de Antropología Cultural. Homenaje a Claudio Esteva-Fabregat*. Barcelona: Ariel. Pp. 319-335.
- **FERGUSON, J. y GUPTA, A.** 2002. "Spatializing states: toward an ethnography of neoliberal governmentality". En: *American Ethnologist*, Nº 29(1): 981-1002.

- **FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, M.I.** (ed.) 2015. *Hacer juntos(as). Dinámicas, contornos y relieves de la política colectiva*. Buenos Aires: Biblos. En prensa.
- 2012. "‘Luchar’ por trabajo, trabajar ‘luchando’: prácticas cotidianas de organización y demanda en una empresa recuperada de Buenos Aires. En: *Papeles de Trabajo*, nro. 23, pp. 11-26.
- 2010. "Desafíos de la investigación etnográfica sobre procesos políticos ‘calientes’". En: *(con)textos. revista d’antropología i investigació social*, nro. 4, pp. 80-89.
- 2007. "De la recuperación como acción a la recuperación como proceso: prácticas de movilización social y acciones estatales en torno a las recuperaciones de fábricas". En: *Cuadernos de Antropología Social* N° 25: 91-111.
- 2006. *De la supervivencia a la dignidad. Una etnografía de los procesos de “recuperación” de fábricas en la Ciudad de Buenos Aires*. Tesis de Doctorado de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires y la École de Hautes Études en Sciences Sociales. Inédita.
- 2004. "Continuidades y rupturas en el proceso de trabajo. Una mirada antropológica a partir de una experiencia de ocupación/recuperación de fábricas durante el año 2002". En: *Intersecciones en Antropología*: 141-151.
- **FERRAROTI, F.** 2007. "Las historias de vida como método". En: *Convergencia*, mayo-agosto, vol.14, n° 44. Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca.
- **FERRERO, J.P.** 2005. "La emergencia de nuevas formas de sindicalismo y relaciones laborales. Hacia una matriz teórica". En: A. FERNÁNDEZ (comp.) *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo.
- **FERRERO, J.P. Y GURRERA, M.S.** 2007. "El sindicalismo de movimiento social. Algunas reflexiones en torno del concepto". En: Fernández, A. (ed.) *Estado y sindicatos en perspectiva latinoamericana*. Buenos Aires: Prometeo.
- **FIGARI, C. Y PALERMO, H.** 2009. "Prácticas hegemónicas empresariales, dispositivos de control laboral y valorización de la experiencia". En: *Theomai*, nro. 19, pp. 59-75.

- **FIGURELLI, F. 2008.** “Rozando la memoria. Memoria y trabajo entre campesinos 'sin tierra'”. En: *Avá*, nro 12, pp. 27-42.
- **FILLIEULE, O. 2001.** “Propositions pour une analyse procesuelle de l'engagement individuel”. En: *Revue Francaise de Science Politique*, nro. 51, Nº 1-2.
- **FILLIEULE, O. y BENNANI-CHRAIBI, M. 2004.** “'Exit', 'voice', 'loyalty' y muchas cosas más...”. En: M. BENNANI-CHRAIBI y O. FILLIEULE (eds.) *Resistencia y protesta en las sociedades musulmanas*. Barcelona: Bellaterra.
- **FLAX, R. 2014.** *Análisis del discurso político*. Mendoza: Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Cuyo; Sociedad Argentina de Lingüística.
- **FOETRA. 2014.** *Telefónicos: Formación para la Acción. Conocimiento colectivo, imaginación y futuro de los trabajadores en nuestra Argentina actual*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- **GARCÍA, A. 2011.** “Las nuevas villas obreras tras la desregulación de los hidrocarburos. El caso de Buta Ranquil (Pcia. De Neuquén)”. En: *Revista Pilquen*, Sección Ciencias Sociales, año XIII, nro. 14, pp. 1-11.
- 2009. “Temporalidades fragmentadas. La experiencia social de los trabajadores petroleros de la cuenca neuquina”. En: *Papeles de Trabajo*, Nº 17.
- **GARGUIN, E. 2000.** “Relaciones entre estado y sindicatos durante los gobiernos radicales, 1916-1930”, en Panettieri, J. (ed.) *Argentina: trabajadores entre dos guerras*, pp. 87-117. Buenos Aires: Eudeba.
- **GARRÓ, S. 2007.** “Hacia una comprensión de los conflictos inter e intra sindicales en el sector de las telecomunicaciones”. En: *Actas del V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Montevideo, 18-20 de abril de 2007.
- 2004. “Respuestas sindicales a la precarización contractual: el caso de FOETRA Buenos Aires y la incorporación de los pasantes al Convenio Colectivo de Trabajo”. Mimeo. Inédito.
- **GAZTAÑAGA, J. 2010.** *El trabajo político y sus obras. Una etnografía de tres procesos políticos en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires: Antropofagia.

- 2008. “¿Qué es el trabajo político? Notas etnográficas acerca de militantes y profesionales de la política”. En: *Cuadernos de Antropología Social* N° 27: 133-153.
- **GILL, L.** 2009. “The limits of solidarity: Labor and transnational organizing against Coca-Cola”. En: *American Ethnologist*, Vol. 36, No. 4, pp. 667–680.
- 2007. “‘Right there with you’: Coca-Cola, Labor Restructuring and Political Violence in Colombia”. En: *Critique of Anthropology*, vol. 27(3), pp. 235-260.
- **GINIGER, N.** 2012. “La praxis empresarial en la configuración de una ciudad industrial. El caso de la ciudad siderúrgica de Villa Constitución”. En: *Intersecciones en Antropología*, nro. 13, pp. 439-447.
- 2011. “‘El ojo del amo engorda al ganado’. Estrategias de control y disciplinamiento de la fuerza laboral”. En: *Revista Trabajo y Sociedad*, nro. 16, vol. XV, pp. 125-135.
- **GLEDHILL, J.** 2000. *El poder y sus disfraces. Perspectivas antropológicas de la política*. Barcelona: Bellaterra.
- **GLUCKMAN, M.** 2003 [1940]. “Análisis de una situación social en Zululandia moderna”. En *Bricollage*, N° 1 enero/marzo, Universidad Autónoma de México
- **GORDILLO, G.** 2006. “Las localizaciones de la hegemonía”. En: Gordillo, G. *En el Gran Chaco. Antropologías e Historias*. Buenos Aires: Prometeo.
- **GOUARNALUSSE, J.** 2011. “Responsabilidades por el cierre de la empresa. Discurso neoliberal y experiencia de los trabajadores”. Ponencia presentada al X Congreso Argentino de Antropología Social, Buenos Aires, 29 de noviembre al 2 de diciembre.
- **GRAMSCI, A.** 2005. “La cuestión de los jóvenes”, en *Antología II*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- **GRANDINETTI, J.** 2014. “*Jóvenes de espíritu*. Los usos y sentidos de la 'juventud' en el PRO”. En: *Sociales en Debate*, nro. 6, pp. 43-52.

- **GRIMBERG, M.** 2009. "Poder, políticas y vida cotidiana. Un estudio antropológico sobre protesta y resistencia social en el Área Metropolitana de Buenos Aires". En: *Revista de Sociología e Política*, Nº 32: 83-94.
- 1997. *Demanda, negociación y salud. Antropología social de las representaciones y prácticas de los trabajadores gráficos 1984-1990*. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras – CBC/UBA.
- 1991. "La salud de los trabajadores: en la búsqueda de una mirada antropológica". En: *Cuadernos de Antropología Social*, nº5.
- 1990. "Cambio tecnológico y discriminación: la incorporación de la mujer en la fotocomposición". En: Tarducci, M. (comp.) *La producción oculta*. Buenos Aires: Contrapunto.
- 1989. "Internalizar y resistir: prácticas y demandas en salud". En: *Cuadernos Médicos Sociales*, nº49-50. Rosario.
- **GRIMBERG, M., ERNÁNDEZ, M. Y MANZANO, V.** 2012. "Introducción". En: Grimberg, M., Ernández, M. y Manzano, V. (eds.) *Antropología de tramas políticas colectivas. Estudios en Argentina y Brasil*. Buenos Aires: Antropofagia.
- **GRIMBERG, M., FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, M.I. Y ROSA, M.** (eds.) 2009. *Estado y movimientos sociales: estudios etnográficos en Argentina y Brasil*. Buenos Aires: Antropofagia.
- **GRIMBERG, M.; HINTZE, S. Y GRASSI, E.** 1991. *Trabajo y Condiciones de Vida*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- **GUIAMET, J.** 2012. "El cliente siempre tiene la razón": procesos de construcción de subjetividad en trabajadores jóvenes de una cadena multinacional de supermercados en la ciudad de Rosario". En *Trabajo y Sociedad* Nº 19, Santiago del Estero, Argentina.
- **HALE, CH.** 2006. "Activist Research vs. Cultural Critique: Indigenous Land Rights and the Contradictions of Politically Engaged Anthropology". *Cultural Anthropology*, 21 (1): 96-120.

- **HENRY, L.** 2007. *Call centers terciarizados: los desafíos para la organización de los trabajadores en una actividad económica emergente*. Tesis de Licenciatura en Sociología. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, UNLP.
- **HEINZ, M.** 2009. *The Anthropology of Moralities*. Nueva York: Berghahn.
- **HERAS GONZÁLEZ, P. y TÉLLEZ INFANTES, A.** 2005. "Representaciones de género y maternidad: una aproximación desde la antropología sociocultural". En: S. CAPORALE (coord.) *Discursos teóricos en torno a la(s) maternidades. Una visión integradora*. Madrid: Entinema. pp. 63-102.
- Howell, S. 1997. *The Ethnography of Moralities*. Londres: Routledge.
- **HYMAN, R.** 1978. *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, México, Era.
- **INFANTINO, J.** 2011. "Trabajar como artista. Estrategias, prácticas y representaciones del trabajo artístico entre jóvenes artistas circenses". En: Cuadernos de Antropología Social, nro. 34, pp. 141-163.
- **IÑIGO CARRERA, V.** 2013. "Trabajadores indígenas en el Chaco Argentino: algunos sentidos estigmatizadores". En: *Antipoda, Revista de Antropología y Arqueología*, nro. 17, pp. 229-251.
- **ISACOVICH, P.** 2013. "La juventud como lenguaje político. Reflexiones a partir del incendio en un recital de rock". En: *Sociedade e Cultura*, v. 17, n.1. Goiânia: Universidade Federal de Goiás. (En prensa).
- 2009. *Sobre el dolor, la furia y la justicia. Etnografía del procesamiento político del caso Cromañón*. Tesis de Licenciatura en Ciencias Antropológicas, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Inédita.
- **JAMES, D.** 2006. *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.
- 2005. *Resistencia e integración: el peronismo y la clase trabajadora, 1946-1976*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- 2004. *Doña María. Historia de vida, memoria e identidad política*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.

- **KALINSKY, B.** 2008. "El agente penitenciario: la cárcel como ámbito laboral". En: *Runa*, nro. 28, pp. 43-57.
- **KASMIR, S.** 2009. "Toward an Anthropology of Labor". En: *City and Society*, Vol. 21, Issue 1, pp. 11-15,
- 1999. "The Mondragón Model as Post-Fordist Discourse: Considerations on the Production of Post-Fordism". En: *Critique of Anthropology*, vol. 19(4), pp. 379-400.
- **KASMIR, K. y CARBONELLA, A.** 2008. "Dispossession and the Anthropology of Labor". En: *Critique of Anthropology*, vol. 28 (1), pp. 5-25.
- **KORINFELD, S.** 2000. "Organización y control del proceso de trabajo: la supervisión electrónica del rendimiento de Operadores Telefónicos". Ponencia presentada al 3er Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Buenos Aires, 17 al 20 de mayo.
- **KROPFF, L.** 2010. "Apuntes conceptuales para una antropología de la edad". *Avá* Nº 16, pp. 171-187.
- 2004. "«Mapurbe», jóvenes mapuches urbanos". En: *Kairos*, nº 14. Disponible en: <http://www.fices.unsl.edu.ar>. Consultado en Diciembre 2013.
- **KROPFF, L. Y NÚÑEZ, P.** 2010. Relatoría Eje Acción, participación, opciones y estrategias políticas. En M. Chaves y otros (coords.). *Estudios sobre juventudes en Argentina*. La Plata: RENIJ-EDULP.
- **LA VACA.** 2005. *Generación Cromañón. Lecciones deresistencia, solidaridad y rocanrol*. Buenos Aires: La Vaca editora.
- **LAMBEK, M.** 2010. "Toward an Ethic of the Act". En: Lambek, M. (ed.) *Ordinary Ethics: Anthropology, Language and Action*. Nueva York: Fordham University Press.
- **LARRONDO, M.** 2013. "El discurso político kirchnerista hacia la juventud en contextos de actos de militancia". En: *Astrolabio*, Nº 11. Disponible en: <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/astrolabio/article/view/2891>.

- **LASCANO, V.; VOCOS, F. y MARTÍNEZ, O.** 2001. “La tarea de los operadores telefónicos y sus condiciones de trabajo en las empresas concesionarias de la ex ENTel”. En: Cifarelli, V. y Martínez, O. (comps.) *La otra cara de las telecomunicaciones. La situación de los trabajadores telefónicos*. Buenos Aires: Cuadernos del TEL.
- **LAZAR, S.** 2014. “Historical narrative, mundane political time, and revolutionary moments: coexisting temporalities in the lived experience of social movements”. En: *Journal of the Royal Anthropological Institute* (N.S.), pp. 91-108
- 2013. “Citizenship, political agency and technologies of the self in Argentinean trade unions”. En: *Critique of Anthropology*, nro. 33(1), pp. 110–128.
- 2012a. “A desire to formalize work? Comparing trade union strategies in Bolivia and Argentina”. En: *Anthropology of Work Review*, Vol. XXXIII, nro. 1: 15-24.
- 2012b. “Disjunctive Comparison: citizenship and trade unionism in Bolivia and Argentina”. En: *Journal of the Royal Anthropological Institute*, nro 18: 349-368.
- 2008. *El Alto: Rebel City. Self and citizenship in andean Bolivia*. London and Durham: Duke University Press.
- **LECCARDI, C. Y FEIXA, C.** 2011. “El concepto de generación en las teorías sobre la juventud”. En: *Última Década*, nro. 34.
- **LEITE LOPES, J.S.** 2011. *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Buenos Aires: Antropofagia.
- 1988. *A tecelagem dos conflitos de classe na “cidade das chaminés”*. São Paulo-Brasília: Marco Zero/Ed. da UnB.
- 1979. “Fabrica e vila operária: considerações sobre uma forma de subordinação burguesa”. En: LEITE LOPES S. et al. *Mudança Social no Nordeste: A reprodução da subordinação*. Río de Janeiro: Tierra y Paz.

- **LENGUITA, P.** 2011. "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino". En: Revista *Nueva Sociedad*, nro 232. Disponible en: www.nuso.org. Consultado: Febrero de 2015.
- **LENGUITA, P. Y MONTES CATÓ, J.** 2009. *Resistencias laborales. Experiencias de repolitización del trabajo en Argentina*. Buenos Aires: elaleph.
- **LEVI, G.** 1996-97. "Los usos de la biografía". En: *Historias*. Revista de la Dirección de Estudios Históricos del INAH, nº37.
- **LEWKOWICZ, I.** 2003. *Subjetivación post-estatal #5. Generaciones y constitución política*. Buenos Aires: Estudio Lewkowicz.
- **LEYVA SOLANO, X. y SPEED, SH.** 2008. "Hacia la investigación descolonizada: nuestra experiencia de co-labor". En X. LEYVA, A. BURGUETE, S. SPEED (Coord.), *Gobernar (en) la diversidad: experiencias indígenas desde América Latina. Hacia la investigación de co-labor*, México: CIESAS-FLACSO, pp.15- 38.
- **LORENZ, F.** 2013. *Algo parecido a la felicidad. Una historia de la lucha de la clase trabajadora durante la década del setenta (1973-1978)*. Buenos Aires: edhasa.
- 2007. *Los zapatos de Carlito. Una historia de los trabajadores navales de Tigre en la década del setenta*. Buenos Aires: Grupo Editorial Norma.
- **MAGALLANES, B.** 2001. *Privatización y cambio en las relaciones laborales: ¿hacia un cambio en las culturas laborales?*. Tesis de licenciatura en Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Inédita.
- **MANNHEIM, K.** 1993 [1928]. "El problema de las generaciones". En: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, Nº 62.
- **MANZANO, VALERIA.** 2010. "Juventud y modernización sociocultural en la Argentina de los sesenta". En: *Desarrollo Económico*, Vol. 50 Nº 199: 363-390.
- **MANZANO, VIRGINIA.** 2007. *De La Matanza Obrera a Capital Nacional del Piquete: Etnografía de procesos políticos y cotidianos en contextos de transformación social*. Tesis de doctorado. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Inédita.

--- 2006. "Formación de dirigentes, jerarquía y disciplina en organizaciones de desocupados del Gran Buenos Aires: un enfoque antropológico de los movimientos sociales". En: *Ava Revista de Antropología* (9): 77-92.

--- 2004. "Tradiciones asociativas, políticas estatales y modalidades de acción colectiva: análisis de una organización piquetera". En: *Intersecciones*, Nº 5: 153-166.

--- 2000. *Del ascenso social a la precarización. Un enfoque antropológico de la producción de significados en torno al trabajo en el sector metalúrgico*. Tesis de licenciatura en Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Inédita.

- **MANZANO, V., FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, M.I., TRIGUBOFF, M. Y GREGORIC, J.** 2008. "Apuntes para la construcción de un enfoque antropológico sobre la protesta y los procesos de resistencia social en Argentina". En: Grimberg, M.; Martínez, J. y Fernández Álvarez, M.I. (comps.) *Investigaciones en Antropología Social*. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras, UBA.

- **MANZANO, V. Y MORENO, L.** 2011. "Censar, demandar y acordar: demandas colectivas y políticas estatales en el Gran Buenos Aires". En: *Revista Pilquen* Nº 14. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S185131232011000100012&lng=es&nrm=iso.

- **MARGULIES, S.** 1991. "Salud y trabajo en una obra social. La construcción de un diagnóstico: el caso de la 'tensión nerviosa' en los trabajadores de las cabinas de señalamiento del ferrocarril". En: *Cuadernos de Antropología Social*, nº5. 57-77.

- **MARGULIS, M.** (comp.) 1994. *La cultura de la noche. Vida nocturna de los jóvenes en Buenos Aires*. Buenos Aires: Espasa Calpe.

- **MARTICORENA, C.** 2014 "Relaciones de fuerza, relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva. Alcances y características de la descentralización en Argentina". En: *Revista Trabajo y Sociedad*, nro 23, Invierno, pp. 127-145.

- **MARTÍN-CRIADO, E.** 2005. "La construcción de los problemas juveniles" en *Nómades*, 23. Bogotá: Universidad Central.
- 1998. *Producir la juventud. Crítica de la sociología de la juventud*. Madrid: Istmo.
- **MARSHALL, A.** 2007. "Afilación sindical e instituciones del trabajo". En: *Revista ASET*, Nº 25, Número Especial Aniversario.
- **MARTUCELLI, D. y SVAMPA, M.** 1997. *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo*. Buenos Aires: Losada.
- **MEDINA, J., DELFINI, M. y DROLAS, A.** 2013. "Las relaciones laborales en la postconvertibilidad. Continuidades y rupturas en la negociación colectiva". VII Jornadas de Sociología.
- **MENDIZÁBAL, N.** 2000. "Las condiciones de trabajo detrás de las amables frases de recepción: el caso de los operadores del servicio de reparaciones 114". Ponencia presentada al 3er Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Buenos Aires, 17 al 20 de mayo.
- **MENÉNDEZ, E.** 2005. "El Modelo Médico y la Salud de los Trabajadores". En: *Salud Colectiva*, v.1, nro.1.
- **MILLS, M.B.** 1999. "Enacting solidarity. Unions and migrant youth in Thailand". En: *Critique of Anthropology*, Vol 19(2), pp. 175–192.
- **MOLLONA, M.** 2009. "Community unionism versus business unionism: the return of the moral economy in trade union studies". En: *American Ethnologist*, Vol. 36, No. 4, pp. 651–666.
- **MONTES CATÓ, J.** (coord.) 2008. *Trabajo, jóvenes y sindicatos*. Documento de Trabajo Nro 2. Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.
- 2006. *Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en las empresas de telecomunicaciones*. Tesis para optar por el título de doctor en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Inédita.

- **MONTES CATÓ, J.; LENGUITA, P. y VARELA, P.** 2010. “Trabajo y Política en Argentina: la potencialidad de la acción gremial en el lugar de trabajo”. En: Revista *Estudios Políticos*, Nº 1: 28-45.
- **MONTES CATÓ, J. y VENTRICI, P.** 2007. *Organización del trabajo, flexibilidad y respuesta sindical en el Subterráneo de Buenos Aires*. Documento de Trabajo Nro 1. Buenos Aires: Poder y Trabajo editores.
- **MURILLO, V.** 1997. La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. En: *Desarrollo Económico*, Vol. 37, No. 147 (Oct. - Dec., 1997), pp. 419-446
- **MUTUVERRÍA, M.** 2011. “Jóvenes en partidos políticos de La Plata. Una mirada sobre los estudios de los jóvenes y la práctica política”. En: *Questión*, vol. 1, nro. 30. Disponible en: <http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/article/view/1145>. Consultado: Febrero 2015
- **NASH, J.** 2004. *Social movements: An Anthropological reader*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- **NASH, J.** 1989. *From Tank Town to High-Tech: The Clash of Community and Industrial Cycles*. Albany: The State of New York Press.
- **NATALUCCI, A.** 2013. “Revitalización sindical y sindicalismo peronista: encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012)” en *Cahiers Amérique Latine Histoire et Memoire*, 26.
- 2010. “Estrategias sindicales en contextos de reformas estructurales. El caso de Córdoba, 2000”. En Massetti, A.; Villanueva, E. y Gómez, M. (comps.) *Movilizaciones, protestas e identidades políticas en la Argentina del bicentenario*. Buenos Aires: Nueva Trilce.
- **NATANSON, J.** 2012. *¿Por qué los jóvenes están volviendo a la política? De los indignados a la Cámpora*. Buenos Aires: Debate.
- **NEFFA, J; GIRAUDDO, E.; KORINFELD, S.; MENDIZÁBAL, N.; POY, M. y VERA PINTO, V.** 2001. *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/ CEIL-PIETTE/FOEESITRA.

- **NEIBURG, F.** 2003. "Intimidad y esfera pública. Política y cultura en el espacio nacional argentino". *Desarrollo Económico*, vol 43, nro 170: 287-303.
- 1988. *Fábrica y Villa Obrera: Historia Social y Antropología de los Obreros del Cemento*. Buenos Aires: CEAL.
- **NOVICK, M.** 2001. "Nuevas reglas del juego en Argentina, competitividad y actores sindicales". En: E. DE LA GARZA TOLEDO (comp.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*. Buenos Aires: CLACSO.
- **NUEVA ANTROPOLOGÍA.** Revista de Ciencias Sociales. Nro. 81 (2014); Nro. 66 (2006); Nro. 59 (Abril)
- **NÚÑEZ, P.** 2012. "Comportamientos políticos juveniles desde la transición democrática hasta la "toma" de escuelas". En: Kriger, M. (comp.) *Juventudes en América Latina*. Buenos Aires: Caicyt.
- 2010. "Política y poder en la escuela media: disputas en torno a la 'participación juvenil' en el espacio escolar". En: *Revista Argentina de Estudios de Juventud*. Disponible en: <http://www.perio.unlp.edu.ar/revistadejuventud>. Consultado: Abril de 2013.
- **OCHS, E. y CAPPS, L.** 1996. "Narrating the self". En: *Annual Review of Anthropology*, vol.25.
- **ORTEGA OLIVARES, M.** 2014. "La reestructuración de las empresas de telefonía desde la percepción de los trabajadores de Zapotitlán". En: *Revista Nueva Antropología*, vol. XXVII, nro. 80, pp. 13-34.
- **PALERMO, H.** 2012. *Cadenas de Oro Negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires: Antropofagia.
- 2010. "Los trabajadores y la 'seguridad competente'. Un análisis crítico de algunas precisiones etnográficas en un estudio de caso". En: *Trabajo y Sociedad*, nro. 18, vol. XV, pp. 177-187.
- **PALMEIRA, M.** 2003. "Apresentacao". En: Comerford, J. *Como uma família. Sociabilidade, territórios de parentesco e sindicalismo rural*. Rio de Janeiro: Relume Dumará.

- **PALMEIRA, M. y HEREDIA, B. M.** 2009. "Os sindicatos no poder: que poder?". En: M. Palmeira y B.M. de Heredia. *Política Ambígua*. Rio de Janeiro: Relume-Dumará.
- 1995. Os comícios e a política de facções. En: *Anuário Antropológico*. 94, 31-94.
- **PALOMINO, H.** 2010. "La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación" en Palomino, H. (director) *La nueva dinámica de las relaciones laborales en la Argentina*. Buenos Aires: Jorge Baudino ediciones.
- 2005a. "Los cambios en el mundo del trabajo y los nuevos dilemas sindicales". En: Suriano, J. (director) *Nueva historia argentina. Tomo 10. Dictadura y democracia (1976-2001)*. Buenos Aires: Sudamericana.
- 2005b. "Los sindicatos y los movimientos sociales emergentes del colapso neoliberal en Argentina". En: *Sindicatos y nuevos movimientos sociales en América Latina*. E. DE LA GARZA TOLEDO (comp). Colección Grupos de Trabajo CLACSO. CLACSO, Buenos Aires. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/sindi/palomino.pdf>. Consultado: Febrero de 2015.
- 2000. "Los sindicatos en la Argentina contemporánea". En: *Revista Nueva Sociedad*, nro. 169, pp. 121-134.
- **PALOMINO, H. Y TRAJTEMBERG, D.** 2006. "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina". En: *Revista de Trabajo*, año 2, nro 3. Buenos Aires: MTEySS, Pp. 47-68.
- **PASSERINI, L.** 2000. "La juventud, metáfora del cambio social: dos debates sobre los jóvenes en la Italia fascista y en los Estados Unidos durante los años cincuenta". En: Levi, G. y Schmitt, J. C. (comps.) *Historia de los jóvenes*. 2 tomos. Madrid: Taurus. Pp. 383-453 <http://www.cholonautas.edu.pe/biblioteca2.php?palabra=Juventud>
- **PASSERON, J.C.** 1989. "Biographies, flux, itinéraires, trajectoires". En: *Revue Française de Sociologie*, vol.3, nº22.

- **PEIRANO, M.** 2004. "A favor de la etnografía". En: Grimson, A.; Ribeiro, L. y Semán, P. (comps.) *La antropología brasileña contemporánea*. Buenos Aires: Prometeo.
- **PEREIRA FERNÁNDEZ, A.** 2011. "Notas para jugar con la ilusión biográfica y no perderse en el intento". En: *Revista científica Guillermo de Ockham*, vol.9, nº1.
- **PERELMAN, M.** 2013. "Trabajar en los trenes. La venta ambulante en la Ciudad de Buenos Aires". En: *Horizontes Antropológicos*, año 19, n. 39, p. 179-204.
- **PERELMAN, L. y VARGAS, P.** 2014. "Imputaciones morales y precarización laboral entre los jóvenes trabajadores de una fábrica siderúrgica en la Argentina". En: *Trabajo y Sociedad*, n. 21, pp. 403-413.
- 2013. "Credencialismo y recomendación: las bases de la reproducción de la clase obrera siderúrgica en la Argentina contemporánea". *Antípodas Revista de Antropología y Arqueología*, nro. 17: 153-174.
- **PETRAS, J. Y VELTMEYER, H.** 2004. *Las privatizaciones y la desnacionalización de América Latina*. Buenos Aires: Prometeo.
- **PIERBATTISTI, D.** 2008. *La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001*. Buenos Aires: Prometeo.
- **PIZARRO, C.** 2007. "Inmigración y discriminación en el lugar de trabajo. El caso del mercado frutihortícola de la colectividad boliviana de Escobar". En: *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, vol.21, nro. 63, pp 211-244.
- **POZZI, P., ROS, C., WALLACE, S. y WLOSKO, M.** 1995. "Trabajo, cultura y subjetividad: un estudio acerca de las transformaciones en la significación del trabajo". En: O. MARTÍNEZ y D. XIMÉNEZ SÁEZ (comps.) *Encuentro "Reconversión y Movimiento Obrero"*. Buenos Aires: CIPES.
- **QUIRÓS, J.** 2011. *El porqué de los que van. Peronistas y piqueteros en el Gran Buenos Aires (una antropología de la política vivida)*. Buenos Aires: Antropofagia.
- 2009. "Política e economía na acao coletiva: uma crítica etnográfica as premissas dicotomicas". En: *Mana*, 15 (1), pp. 127-153.

- **RAPPAPORT, J.** 2007. "Más allá de la escritura: la epistemología de la etnografía en colaboración". En: *Revista Colombiana de Antropología*, volumen 43.
- **REGUILLO CRUZ, R.** 2000. *Estrategias del desencanto. Emergencias de culturas juveniles*. Buenos Aires: Norma.
- **REYGADAS, L.** 1989. Corporativismo y reconversión industrial. Trabajo, cultura política y dominación en la minería mexicana. Tesis de Maestría en Ciencia Política. México: fcPys-UNAM.
- **REY FORTES, P. Y ANIGSTEIN, C.** 2013. "El Programa FORSA de FOETRA: propuesta metodológica y balance de la experiencia". Ponencia presentada al 11vo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- **RIVERO, C.** 2008. *Entre la "comunidad del acero" y la "comunidad de María". Un análisis antropológico sobre los avatares sociopolíticos de San Nicolás*. Buenos Aires: Antropofagia.
- **ROCKWELL, E.** 2009. *La experiencia etnográfica. Historia y cultura en los procesos educativos*. Buenos Aires: Paidós
- 1989. *Notas sobre el proceso etnográfico (1982-1985)*. México: DIE. Mimeo
- **RODRÍGUEZ, J.C.** 2001. "Participación juvenil y ciudadanía". En: Informe *Protagonismo Juvenil en Proyectos Locales: Lecciones desde el Cono Sur*.
- **ROSA, M.** 2009a. "Biografías e movimientos de luta por terra em Pernambuco." En: *Tempo Social* [online] vol. 21, nro. 1, consultado 31-10-2011, pp. 157-180.
- 2009b. "Sem-Terra: os sentidos e as transformacoes de uma categoria de acao coletiva no Brasil". En: *Lua Nova*, nro. 76, pp. 197-227.
- **ROSEBERRY, W.** 2000. "Hegemonía y el lenguaje de la contienda". En: *Taller Interactivo: Prácticas y representaciones de la Nación, el Estado y la Ciudadanía en Perú*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos. Traducción de Pablo Sendón.
- **RUWANPURA, K.** 2015. "The weakest link? Unions, freedom of association and ethical codes: A case study from a factory setting in Sri Lanka". En: *Ethnography*, Vol. 16(1), pp. 118–141.

- **SÁNCHEZ DÍAZ, S.** 2014. "Los sindicatos ante las ciencias sociales y la antropología social en México: antecedentes, logros y perspectivas en el siglo XXI". En: Revista *Nueva Antropología*, vol. XXVII, nro. 80, pp. 59-82.
- **SANTELLA, A.** 2013 "¿Revitalización sindical en la Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz". En: Senen Gonzalez, C. y Del Bono, A. (comps.) *La revitalización sindical en la Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: UNLAM / Prometeo.
- **SCHIAVONI, G. y ALBERTI, A.** 2014. "Autonomía y migración: los obreros forestales del Nordeste de Misiones (Argentina)". En: Revista *Trabajo y Sociedad*, nro. 23, pp. 169-177.
- **SCOLNIK, F.** 2009. "El movimiento obrero argentino entre dos crisis: las organizaciones de base antiburocráticas en el área metropolitana de Buenos Aires durante el período 2003-2007". En: *Conflicto Social*, año 2, nro. 2, pp. 224-255.
- **SENÉN GONZÁLEZ, C.** 2000. *Relaciones laborales en empresas de servicios públicos privatizadas de la Argentina. Los sectores de Telecomunicaciones y Agua y Saneamiento (1990-1998)*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Inédita.
- **SENÉN GONZÁLEZ Y GARRÓ, S.** 2008. "Fortaleza colectiva y fragmentación sindical en el sector de telecomunicaciones en la Argentina post-devaluación". En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 13, nro 19: 145-171.
- **SENÉN GONZALEZ, C. y HAIDAR, J.** 2009. "Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina". En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2da época, nro. 22, pp. 5-31.
- **SIDICARO, R. y TENTI, E.** (comps.) 1998. *La Argentina de los jóvenes. Entre la indiferencia y la indignación*. Buenos Aires: Unicef/Losada.
- **SIGAUD, L.** 2004. "Armadilhas da Honra e do Perdao: usos sociais do direito na Mata Pernambucana". En: *Mana*, 10 (1), pp. 131-163.
- 2000. "A Forma Acampamento: Notas a Partir da Versão Pernambucana". En: *Novos Estudos*, no 58, pp. 73-92.

- 1996. "Derecho y coerción moral en el mundo de los ingenios". En: Revista *Estudios Históricos*, Vol. 9 Nº 18. Traducción de la Cátedra de Antropología Sistemática I (Cátedra Tiscornia), FfYL, UBA.
- 1979. *Os clandestinos e os direitos. Estudo sobre Trabalhadores da Cana de açúcar de Pernambuco*. Sao Paulo: Duas Cidades.
- **SOICH, D.** 2008. "Disciplina fabril y estrategias de dominación corporal en una corporación automotriz internacional". En: *Runa*, nro. 28, pp. 93-110.
- **SOUL, J.** 2012. "Transformaciones de las estrategias sindicales en contextos de Reconversión Productiva. Un estudio de caso en la Industria Siderúrgica". En: AA.VV. *El mundo del trabajo en América Latina. Tendencias y resistencias*. Buenos Aires: CLACSO.
- 2010. "'Acá lo que cambió todo fue la privatización...!' Aproximación antropológica a las prácticas obreras en los espacios laborales en procesos de privatización y reconversión productiva". En: *Theomai*, nro 21, pp. 42-61.
- 2009. "Procesos hegemónicos y cotidianeidad. Prácticas obreras en la privatización de la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina" En: *Cuadernos de antropología Social*, nro 29, pp. 85-102.
- **SOUL, J. y RIVERO, C.** 2014. "Somiseros: disputas de sentidos a veinte años de la conformación de una nueva cultura organizacional". En: *Revista Latinoamericana de Estudos do Trabalho*, Ano 19, nº 31, pp. 9-40.
- **SOUL, J. y VOGELMANN, V.** 2010. "Reconversión productiva y significaciones obreras. Transformaciones en las industrias siderúrgica y frigorífica". En: *Intersecciones en Antropología*, nro. 11, pp. 89-111.
- **SVAMPA, M.** 2011. "Argentina, una década después. Del "que se vayan todos" a la exacerbación de lo nacional-popular". En: Revista Nueva Sociedad Nº 235.
- 2007. "Profunda ruptura de lealtades". En: *Le Monde Diplomatique*, año VII, número 91.

- 2001. "Identidades astilladas. De la patria metalúrgica al heavy metal". En: M. SVAMPA (ed.) *Desde abajo. La transformación de las identidades sociales*. Buenos Aires: Biblos.
- **TAGLIACOZZO, A.** 2014. "Legislación laboral y convenios telefónicos: organización y acción sindical". En: FOETRA. *Telefónicos: Formación para la acción. Conocimiento colectivo, imaginación y futuro de los trabajadores en nuestra Argentina actual*. Buenos Aires: FOETRA/MTEySS.
- **THOMPSON, E.P.** 2012. *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid: Capitán Swing.
- **TORRE, J.C.** 2006. *La vieja guardia sindical y Perón. Sobre los orígenes del peronismo*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- 2004. *El gigante invertido. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*. Buenos Aires: Siglo XXI de Argentina Eds.
- **TRAJTENBERG, D.; SENÉN GONZÁLEZ, C. y MEDWID, B.** 2008. "La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL". En: *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo*, nro 8. Buenos Aires: MTEySS.
- **VARELA, A.** 2002. "Jóvenes/ciudad: exploraciones acerca de los sentidos construidos en torno a la vida urbana". En: *Tram(p)as de la comunicación y la cultura*, año 2, nº 1, abril-mayo, pp. 162-165.
- **VARGAS, P.** 2005. *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra: identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*. Buenos Aires: IDES Centro de Antropología Social.
- **VARELA, P. Y LOTITO, D.** 2009. "La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones Internas, izquierda clasista y "vacancia" de representación sindical". En: *Conflicto Social*, Año 2, N° 2.
- **VÁZQUEZ, M.** 2014. "'Militar la gestión': una aproximación a las relaciones entre activismo y trabajo en el Estado en Argentina en las gestiones de gobierno de Cristina Fernández de Kirchner". En: *Apuntes. Revista de Ciencias Sociales*, vol. XLI, pp. 71-102.

- 2013 “En torno a la construcción de la juventud como causa pública durante el kirchnerismo: principios de adhesión, participación y reconocimiento” en *Revista Argentina de Estudios de Juventud*, vol. 1, nro. 7. Facultad de Periodismo, Universidad Nacional de La Plata.
- 2012. “The youth as a militant cause: some ideas about political activism during Kirchnerismo”. En: *Grassroots* Vol. 1 Nº 2.
- 2010. *Socialización política y activismo. Carreras de militancia política de jóvenes referentes de un Movimiento de Trabajadores Desocupados*. Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Inédita.
- **VÁZQUEZ, M. y VOMMARO, P.** 2012. “La fuerza de los jóvenes. Aproximaciones a la militancia kirchnerista desde La Cámpora”. En: Pérez, Germán y Natalucci, Ana (comps) *Vamos las bandas. Organizaciones y militancia kirchnerista*. (Buenos Aires: Nueva Trilce).
- **VERBITSKY, H.** 1986. *Ezeiza*. Buenos Aires: Contrapunto
- **VINCENT, J.** 2002. “Introduction”. En: *The Anthropology of Politics. A reader in ethnography, theory and critique*. Malden: Blackwell.
- **VOGELMANN, V.** 2013. *Trabajadores y reconversión en la industria frigorífica. Las experiencias gremiales de los trabajadores de la carne en el Gran Rosario*. Tesis de Doctorado en Antropología Social, Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Nacional de Rosario.
- 2010. “Experiencias de acción colectivas en el gremio de la carne de Rosario durante la década del '90”. *THEOMAI*, nro 22: 1-16.
- **VOMMARO, P.** 2011. “Movilización social desde el protagonismo juvenil: experiencias de dos organizaciones rurales argentinas”. En: *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 1(9).
- **WALLACE, S.** 1998. “Trabajo y subjetividad: las transformaciones en la significación del trabajo”. En: M.R. NEUFELD; M. GRIMBERG; S. TISCORNIA y S.

WALLACE (comps.) *Antropología Social y Política. Hegemonía y Poder: el mundo en movimiento*. Buenos Aires: EUDEBA.

--- 1991. "Tras las huellas de 100 años: la cerveza y los trabajadores cerveceros". En: *Cuadernos de Antropología Social*, nº5. 79-103.

- **WALTER, J. Y SENÉN GONZÁLEZ, C.** 1998. "Empresas y sindicatos en la telefonía argentina privatizada" En: J. WALTER, J. y C. SENÉN GONZÁLEZ (comps.) *La privatización de las telecomunicaciones en América Latina. Empresas y sindicatos ante los desafíos de la reestructuración*. Buenos Aires: EUDEBA.

- **WOLANSKI, S.** 2014. "Contra las pasantías truchas: el espacio político para la movilización de los pasantes telefónicos de la Ciudad de Buenos Aires". En: *Kula. Antropólogos del Atlántico Sur*, nº8. ISSN 1852-3218.

--- 2013a. "'Jóvenes innovadores' y 'viejos ex ENTel'. La relación entre edad y política en un ámbito laboral". En: Borobia, R.; Kropff, L. y Núñez, P. (comps.) *Juventud y política: más allá de la sorpresa. Sensibilidades y formas políticas contemporáneas*. Buenos Aires: NOVEDUC. ISBN 978-987-538-359-3.

--- 2013b. "Un militante histórico y sus disputas. Análisis de la trayectoria de un activista gremial". En: *Revista de Antropología y Sociología: Virajes*, vol. 15-1, pp. 115-143.

--- 2010. *Organización, demanda y trabajo: los pasantes de Telefónica de Argentina*. Tesis de Licenciatura en Ciencias Antropológicas. Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Inédita: Mimeo.

- **WYCZKIER, G.** 2011. "Notas para pensar la acción gremial de base y la precariedad laboral en el sector industrial argentino". En: *Revista Trabajo y Sociedad*, nro. 17, vol. XV, pp. 285-308.

- **WYCZYKIER, G. Y BARATTINI, M.** 2012. "Sindicalismo y precariedad laboral: apuntes para pensar la acción gremial de base en la Argentina de la postconvertibilidad". En: P. ABAL MEDINA; G. FORNILLO, y G. WYCZYKIER (comps.) *La Forma Sindical en debate*. Buenos Aires: Ed. Nueva Trilce.

- **XIMENEZ SÁEZ, D.** 1994. "Privatización y reconversión telefónica: los trabajadores en la mira". En: Martínez, O. (comp.) *Pensando la reconversión. Una visión crítica de la flexibilidad y la calidad total*. Buenos Aires: CIPES.
- **YANAGISAKO, S. y COLLIER, J.** 1994 "Gender and kinship: towards a unified analysis". En: R. BOROFSKY *Assessing cultural anthropology*. McGraw Hill. Traducción de Neufeld, M.R.; Radovich, J.C. Woods, M.
- **YURKIEVICH, G. y NIETO, A.** 2014. "Organización y lucha obrera en la Argentina contemporánea: La experiencia del Sindicato Marítimo de Pescadores (2000-2012)". En: Revista *Trabajo y Sociedad*, nro. 23, Invierno, pp. 179-204.
- **ZIBECHI, R.** 2003. *Genealogía de la revuelta. Argentina: la sociedad en movimiento*. La Plata: Letra Libre-Nordan.
- **ZICOLILLO, J.** 2013. *La era de los culatas. La derecha peronista y el patoterismo sindical*. Buenos Aires: Vergara.
- **ZIGON, J.** 2007. "Moral breakdown and the Ethical Demand: A Theoretical Framework to an Anthropology of Moralities". En: *Anthropological Theory*, vol. 7, nro. 2, pp. 131-150.
- 2008. *Morality: An Anthropological Perspective*. Oxford: Berg.

FUENTES DOCUMENTALES

A) Convenios

- Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 567/03 entre Telecom y FOETRA
- Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 547/03 entre Telefónica de Argentina y FOETRA
- Convenio de FOPSTTA – Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos
- Convenio Colectivo de Trabajo 165/75 de ENTel
- Convenio Colectivo de Trabajo 201/92

B) Legislación Nacional, Provincial y Municipal

- Decreto 340/92 del Poder Ejecutivo Nacional
- Decreto 660 del Poder Ejecutivo Nacional
- Ley Argentina Digital (ley 27.078/2014)
- Ley de Reforma Laboral (25.520/ 2001)
- Ley de Reforma Laboral (25.013/1998)
- Ley de Empleo (Ley 24.013/1991)
- Leyes de Reforma del Estado (23.696, de agosto de 1989)
- Ley de Emergencia Económica (23.697/89)

C) Archivo personal de Jorge Vázquez

- Plataforma de la Lista Azul Naranja – Agrupación Felipe Vallese – Juventud Trabajadora Peronista Telefónica
- Plataforma electoral Lista Marrón, 1975
- Volante “Qué dicen los peronistas telefónicos”, Lista Gris, FOETRA Buenos Aires, 1973. Archivo personal de Jorge Vázquez
- Juan D. Perón – *Lealtad*. Publicación de la Agrupación Gremial Telefónica – Lista Marrón, julio 1972, página 2. Archivo personal de Jorge Vázquez

Fuentes periodísticas

- Periódico El Telefónico – publicación de FOETRA – Marzo de 2015
- Periódico El Telefónico – publicación de FOETRA – Mayo de 2014
- Revista TXT, 9 de diciembre de 2004
- Revista *Las Bases*, nro. 10, del 4 de abril de 1972
- Documento de Información Doctrinaria para la Juventud, firmado por el Comando Tecnológico Peronista – Primera Plana, nro. 487, 30 de mayo de 1972. Disponible en: http://www.elhistoriador.com.ar/documentos/revolucion_argentina/doctrina_juventud.php
- “Lineamiento Políticos – Juventud Trabajadora Peronista”, Cuadernillo Especial Revista “El descamisado”. Disponible en: <http://www.ruinasdigitales.com/documentos-sindicales/juventud-trabajadora-peronista/>

Páginas Web

Página Web del IDETEL - <http://www.idetel.org.ar/quienes.php> – Consultado
[26/04/2015](#)

Video del Primer asado de la Juventud al Frente – Discurso de Claudio Marín -
<https://www.youtube.com/watch?v=FNMyM0buiyo>

ANEXO I

Los Grupos Operativos definidos en el Convenio Colectivo de Trabajo 547/03 "E", entre FOETRA y Telefónica de Argentina y en el CCT 567/03 "E" entre FOETRA y Telecom S.A, son los siguientes:

1. Grupo Ingeniería / Especializados. Descripción: A título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones: Proyectos y dibujos de ingeniería de equipos, redes, protecciones, obras civiles y de tráfico, sobrestancia en aceptación, prueba, seguimiento y control de calidad de proyectos, equipos, obras y materiales. Análisis, proyectos y estudios de sistemas. Transmisión de datos y servicios de valor agregado. Análisis, proyectos y estudios de economía, humanidades, leyes y administración.

Categorías:

B: Auxiliar de Ingeniería/Auxiliar Especializado de 2da.

C: Auxiliar de Ingeniería/Auxiliar Especializado de 1ra.

D: Oficial de Ingeniería/Oficial Especializado.

E: Oficial Múltiple de Ingeniería/Oficial Especializado de 2da.

F: Oficial Especializado de Ingeniería/Oficial Especializado de 1ra.

2. Grupo Equipos. Descripción: A título enunciativo se enumeran, entre otras las siguientes funciones: Instalación, aceptación, operación y mantenimiento de centrales y de sus equipos de supervisión, prueba y energía; sus centros de telesupervisión y sus centros de mantenimiento; laboratorio y depósitos; equipos de alta y baja capacidad; mantenimiento de torres, mástiles y antenas; radio enlaces y sistemas de transmisión de voz, datos e Imagen (telemática). Servicios especiales.

Categorías:

B: Auxiliar de Equipos.

- C: Auxiliar de Equipos.
- D: Oficial de Equipos.
- E: Oficial Múltiple de Equipos.
- F: Oficial Especializado de Equipos.

3. Grupo Empalmador / Líneas. Descripción: A título enunciativo se enumeran, entre otras las siguientes funciones: Construcción y mantenimiento de canalizaciones, cámaras de registro y tendido de cables de alta y baja capacidad, coaxiales y fibra óptica; así como también en la construcción y/o mantenimiento preventivo y correctivo (eléctrico, mecánico, neumático, etc.) de esos cables.

Categorías:

- A: Auxiliar Empalmador-Líneas.
- B: Auxiliar Empalmador-Líneas.
- C: Oficial Empalmador-Líneas.
- D: Oficial Empalmador-Líneas Especializado.
- E: Supervisor Empalmador-Líneas/Encargado de Grupo de Líneas y Redes.

4. Grupo Servicios al Cliente / Post Venta. Descripción: A título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones: Instalación y reparación de abonados; equipos terminales de abonado, teléfonos públicos, líneas de télex, transmisión de datos, radiodifusión y otros servicios; trabajos administrativos de mantenimiento y actualización de la información relativa a líneas, numeración de abonados y asignaciones; pruebas, mediciones, análisis y despacho de órdenes encaminadas a la localización de averías para su reparación; atención del servicio de reclamaciones.

Categorías:

- A: Auxiliar Servicio al Cliente/Auxiliar Post-Venta.
- B: Auxiliar Servicio al Cliente/Auxiliar Post-Venta.

- C: Oficial Servicio al Cliente/Oficial Post-Venta Especializado.
- D: Oficial Especializado Servicio al Cliente/Oficial Post-Venta Especializado.
- E: Supervisor Servicio al Cliente/Encargado de Grupo Post-Venta.

5. Grupo Almacenes y Servicios Generales. Descripción: A título enunciativo se enumeran, entre otras las siguientes funciones: Gestiones administrativas, operativas y otras que hacen al abastecimiento de materiales, equipos, herramientas y demás existencias para el plantel y de apoyo a éste. Mantenimiento, control e inspección de edificios y vehículos, así como de sus servicios y equipamiento que sirvan a la expansión, explotación del servicio y de atención al personal. Atención de los servicios de maestranza y mensajería.

Categorías:

- A: Auxiliar de Almacenes y Servicios Generales.
- B: Auxiliar de Almacenes y Servicios Generales.
- C: Oficial de Almacenes y Servicios Generales.
- D: Oficial Especializado de Almacenes y Servicios Generales.
- E: Supervisor de Almacenes y Servicios Generales/Encargado de Grupo Almacenes y Servicios Generales.

6. Grupo Administrativos / Comercial. Descripción: A título enunciativo se enumeran, en otras las siguientes funciones: Realización de tareas administrativas de carácter general y de asistencia especial en las áreas de trabajo asignadas, atención al cliente en todo el ámbito de la gestión comercial; promoción, marketing, ventas y atención al público en centros de comunicaciones no manuales (oficinas públicas, cabinas, locutorios, etc.) y actividades simples de microinformáticas.

Categorías:

- A: Auxiliar Administrativo.

- B: Auxiliar Administrativo.
- C: Administrativo.
- D: Administrativo Especializado/Representante Comercial 2a.
- E: Supervisor Administrativo/Representante Comercial 1a.

7. Grupo Operación. Descripción: a título enunciativo, se enumeran, entre otras las siguientes funciones: Establecimiento de comunicaciones manuales urbanas e Interurbanas, de télex y de los servicios de Informaciones, así como el desarrollo complementario de los mismos.

Categorías:

- A: Auxiliar de Tráfico.
- B: Auxiliar de Tráfico.
- C: Operador de Tráfico.
- D: Operador Especializado de Tráfico.
- E: Supervisor de Tráfico.

8. Grupo Operador Internacional. Descripción: A título enunciativo, se enumeran, entre otras las siguientes funciones: Establecimiento de comunicaciones Internacionales e Información Internacional.

Categorías:

- B: Operador Internacional.
- C: Operador Principal Internacional.
- D: Operador Supervisor Internacional.
- E: Supervisor Operador Especializado Internacional

9. Grupo Comunicaciones. Descripción: A título enunciativo, se enumeran, entre otras las siguientes funciones: Establecer radiocomunicaciones con buques de navegación, bases móviles y terrestres, aeronaves, etc. Asignación, instalación y mantenimiento, operación y supervisión de equipos y redes asociadas de

servicios de valor agregado. Atención del centro de soporte al cliente.
Facturación por medio de PC's. Operación de Télex.

Categorías:

A: Auxiliar en Comunicaciones.

B: Auxiliar en Comunicaciones.

C: Auxiliar en Comunicaciones.

D: Oficial en Comunicaciones.

E: Oficial Especializado en Comunicaciones.

F: Encargado en Comunicaciones.