



FILO:UBA
Facultad de Filosofía y Letras
Universidad de Buenos Aires

A

La familia telefónica: Sobre las relaciones de parentesco en la política sindical

Autor:

Wolanski, Sandra

Revista:

Cuadernos de Antropología Social

2015, 42, 91-107



Artículo



FILO:UBA
Facultad de Filosofía y Letras

FILODIGITAL
Repositorio Institucional de la Facultad
de Filosofía y Letras, UBA

La familia telefónica

Sobre las relaciones de parentesco en la política sindical



Sandra Wolanski *

Resumen

Este artículo analiza las relaciones de parentesco como redes de relaciones fundamentales para el activismo sindical, a través de un estudio etnográfico del sindicato telefónico del Área Metropolitana de Buenos Aires. Tomamos como punto de partida a la familia como sustento de iniciativas sindicales para luego focalizar en los jóvenes activistas de una agrupación sindical, rastreando los modos en que el parentesco permea sus prácticas cotidianas de activismo, estableciendo formas de legitimidad, expectativas y obligaciones sobre los jóvenes activistas. Buscamos aportar a la discusión antropológica sobre la relación entre parentesco y política, mostrando cómo las relaciones de parentesco son un engranaje central en la reproducción de la organización sindical.

Palabras clave

Sindicalismo
Activismo
Parentesco
Familia
Juventud

The Telephonic Family. On Kinship Relations in Union Politics

Abstract

This article analyses kinship as an essential relationship network for union activism, through an ethnographic study centered on the main telecommunications workers' union of Buenos Aires. We begin by presenting family as a basis for union actions. Then, we focus on young union activists, tracing the ways in which kinship influences their everyday practices in activism, establishing notions of legitimacy as well as setting expectations and obligations on them. We intend to contribute to the anthropological debate on the relation between kinship and politics, showing how kinship relationships are a key mechanism in the reproduction of union organization.

Key Words

Unionism
Activism
Kinship
Family
Youth

*Licenciada en Ciencias Antropológicas. Doctoranda de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires. Instituto de Ciencias Antropológicas, Universidad de Buenos Aires. Correo electrónico: sandra.wolanski@gmail.com

A *familia telefónica*. Sobre as relações de parentesco na política sindical

Resumo

Palavras chave

Sindicalismo
Ativismo
Parentesco
Familia
Juventude

Este artigo analisa as relações de parentesco como redes de relações fundamentais para o ativismo sindical por meio de um estudo etnográfico do sindicato telefônico da área metropolitana de Buenos Aires, Argentina. O ponto de partida é a família como base das iniciativas sindicais, para focar, em seguida, nos jovens ativistas do sindicato, investigando os modos pelos quais o parentesco permeia as suas práticas cotidianas de ativismo, estabelecendo formas de legitimidade, expectativas e obrigações entre eles. Procuramos contribuir com a discussão antropológica sobre a relação entre parentesco e política, mostrando como as relações de parentesco são uma engrenagem central na reprodução da organização sindical.

Introducción

Referirse a la *familia telefónica* constituye parte de las interacciones cotidianas de los trabajadores *telefónicos* que se nuclean en la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina (FOETRA), el sindicato más grande del sector de las telecomunicaciones en el Área Metropolitana de Buenos Aires.¹

Al igual que mis interlocutores en el campo, en los primeros tiempos de mi trabajo dí esta apelación por sentada sin interrogarme por las relaciones que así se definían ni los sentidos de su enunciación. Los dirigentes sindicales se referían a la *familia telefónica* en sus discursos y volantes sindicales, la usaban como sujeto de las demandas del gremio y los 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 donde 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.

Durante 2013 y 2014 realicé trabajo de campo con los activistas de FOETRA vinculados a la Lista que conduce el sindicato, la “Azul y Blanca”, focalizando mi atención en las prácticas y los sentidos del activismo sindical, en particular en el proceso de constitución de un espacio de Juventud dentro de una de las agrupaciones que componen esa lista que conduce el sindicato desde 1997.²

1. FOETRA nuclea a los trabajadores de las empresas de telefonía fija y móvil del Área Metropolitana de Buenos Aires (Ciudad de Buenos Aires, primer y segundo cordón de su área conurbana).

2. En 1997 la Lista Azul y Blanca ganó ajustadamente las elecciones en el sindicato Buenos Aires, desplazando a la Lista Marrón que había apoyado en los años anteriores los procesos de reestructuración encarados por las empresas privatizadas. La Lista Azul y Blanca está compuesta desde entonces por tres agrupaciones: 1) el Bloque, agrupación que forma parte de la Confederación General del Trabajo – Balcarse, que apoya al gobierno nacional; 2) el Frente Telefónico, que nació compuesto a su vez por una coalición de agrupaciones de izquierda y hoy forma parte de la CTA de los trabajadores, también oficialista; y 3) la agrupación Nueva Propuesta, cuyo signo político es menos homogéneo, pero se caracteriza por tener una fuerte presencia territorial en las oficinas de la zona norte del Gran Buenos Aires.

Además de tomar parte de las reuniones de este espacio y acompañar a los jóvenes en movilizaciones, actos y otros eventos gremiales, me incorporé como docente colaboradora en un programa de formación sindical organizado por la Secretaría de Cultura y Capacitación.

De este modo, mi labor de investigación conllevó un *trabajo militante*, es decir, una forma militante de contribuir a la construcción del sindicato (Gaztañaga, 2010) por un lado, y un trabajo remunerado como docente, por el otro. Este compromiso me habilitó espacios y actividades cotidianas de la vida sindical, inaccesibles de otro modo, a la vez que limitó mis interacciones con otros activistas y delegados de otras agrupaciones (la *oposición*) o *independientes*.³

Comienzo en este artículo por mostrar a la familia como construcción discursiva y como metáfora utilizada para referirse a las relaciones entre trabajadores, mostrando cómo es movilizadora en distintos contextos de la actividad sindical. Busco dar cuenta de las relaciones y experiencias que la sustentan así como del modo en que *la familia telefónica* fundamenta importantes políticas encaradas por el sindicato en los últimos años.

Luego desplazo el foco hacia las relaciones entre los activistas, indagando en los jóvenes *hijos de telefónicos* y analizando el funcionamiento de los vínculos de parentesco en la vida cotidiana del sindicato y especialmente en un espacio de Juventud, mostrando cómo esos vínculos conllevan expectativas, obligaciones y disputas entre los militantes.

Este análisis me permitirá enfocar, para concluir, en el traslape entre trabajo, activismo y parentesco en tanto remite a la potencialidad de la antropología política para discutir la separación entre la política (sindical) entendida como esfera pública y las relaciones de parentesco concebidas como privadas; iluminándolas como relaciones sociales que cobran una importancia central en la reproducción del activismo sindical telefónico a través de las generaciones.

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

Algunas de las principales lecturas de la antropología argentina sobre la familia y las relaciones de parentesco en los lugares de trabajo pueden rastrearse en uno de sus textos fundantes, *Fábrica y Villa Obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento* (1988), trabajo en el que Federico 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, 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’” (Neiburg, 1988:148).⁴

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

3. Es importante señalar que si bien la Lista Azul y Blanca conduce el sindicato desde 1997, su composición no ha permanecido siempre igual. Agrupaciones que hoy son consideradas férrea oposición formaban parte hasta no hace mucho de la coalición que conduce el sindicato, así como dirigentes y referentes de distintos posicionamientos políticos. Esto lleva a que estos posicionamientos y sus fronteras sean mucho más relativos de lo que parecen a simple vista, al tiempo que muchas de las dinámicas de largo plazo como la incorporación de familias atraviesen dichas fronteras.

4. 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, algunos investigadores 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).

a organizarse como una “gran familia”. La 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 jerárquicamente, dan lugar a la producción de relaciones paternalistas” (Neiburg, 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 en 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 y que las 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, Daniel Cabral Marques (2008) se refirió a la “familiarización” de las relaciones sociales en industrias extractivas de la Patagonia, describiéndola como la naturalización y la 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.⁵

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 en 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 había sido arrebatado por la privatización; construcción en la que 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).

En el caso de los trabajadores telefónicos, Patricia Davolos afirmó que al momento de la privatización “se sentían” parte de una “familia telefónica”, en parte por la antigüedad y la 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 Empresa Nacional de Telecomunicaciones⁷ (ENTel) (Davolos, 2001).

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 Joan 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

5. Algunas de estas preocupaciones 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 José Sergio Leite Lopes (1998, 2011) en trabajos de investigación realizados en la industria azucarera y textil del noreste del Brasil. 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.

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 al parentesco que se asocia la metáfora de “gran familia” (y de *la familia telefónica*) y su fuerza para referirse a los trabajadores como comunidad.

Me propongo aquí, entonces, volver a examinar 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 sino que, en cambio, me propongo enfocar las apelaciones a la familia realizadas en el contexto sindical, mostrando cómo ellas sustentan no sólo discursos sino también importantes iniciativas.

La *familia telefónica* es, en efecto, muchas veces referida al pasado compartido por los trabajadores telefónicos en el relato del que la privatización continúa constituyéndose como un hito central. El recuerdo de los tiempos de ENTel⁶ es casi unánimemente descrito en términos positivos por los trabajadores que vivieron esa época y 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, es decir 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 romántica que cobra sentido en contraposición a la fragmentación y a 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 (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, relata 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, de aproximadamente 50 años de edad. Curso de Formación Sindical, FOETRA, mayo de 2013).

Así como esta ex trabajadora les hablaba a trabajadores actuales de la edad de sus hijos en el marco de un curso de formación, los propios jóvenes rememoran sus infancias compartidas en la colonia de la empresa o en 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.

6. El origen de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTel) fue la nacionalización en 1948 del servicio telefónico. En 1956 cambió su denominación, que mantuvo hasta su privatización en 1991.

7. FOETRA Buenos Aires encabezó la resistencia a la privatización, llevando adelante en agosto de 1990 una huelga por tiempo indeterminado. A pesar de la masiva movilización de los trabajadores, la huelga fue derrotada, con un saldo de más de cuatrocientos despidos. Esta derrota fragmentó fuertemente las posiciones de los activistas, divididos en cuanto a las líneas de acción a tomar frente a la inminente privatización.

8. En 1990 María Julia Alsogaray fue designada interventora de ENTel como paso previo a la privatización. Bajo su intervención se modificó por primera vez el convenio colectivo de trabajo de la empresa estatal en detrimento de los trabajadores y se produjeron masivos despidos.

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

10. 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 veinticinco años de antigüedad, 2% de aquellos con mayor antigüedad y 6% de la empresa. 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.

11. 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 y 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.

La derrota de la resistencia a la privatización organizada desde FOETRA y las disputas que desencadenó,⁷ así como la intervención por parte del Poder Ejecutivo,⁸ supusieron un primer golpe a esa *unidad*, lo que se profundizó con las políticas implementadas por las nuevas empresas concesionarias durante la década siguiente a la privatización.

En efecto, 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*, que 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 labores para las que no estaban capacitados o dejándolos sin faenas 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 que 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 (2001), 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 una alta cantidad 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 día en políticas gremiales cuyo fundamento invocado es *la recuperación de la familia telefónica*, como por ejemplo la *recuperación* de la Obra Social,⁹ del Fondo Compensador Telefónico¹⁰ o del Club Teléfonos.¹¹

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 al sindicato —y a la empresa estatal— con 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 en la vida sindical de los *telefónicos* en los últimos años: *la recuperación* de la Bolsa de Trabajo del sindicato, en la que se otorga prioridad a los familiares de trabajadores en el ingreso a las empresas. En efecto, en el

contexto de FOETRA, el reclutamiento de familiares de los trabajadores es considerado como una muestra de fortaleza del sindicato, una *recuperación* de derechos perdidos.

Desde activistas hasta dirigentes recuerdan que la Bolsa de Trabajo del sindicato estaba plasmada en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la 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, vigente excepto interrupción durante la última dictadura militar, hasta el 1 de mayo de 1991). 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, CCT 165/75).

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 muy fuertemente la ingerencia 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, vigente desde el 1 de noviembre de 1992 hasta mayo de 2003).

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 sindicato.¹²

Esta re-implementación “de 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 de una agrupación del sindicato 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 UTE,¹³ 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 11o, 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 (sic). 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 de mayo de 2014).

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

12. 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 muchas veces ha conseguido reubicar a trabajadores que la empresa en un primer momento calificó de insatisfactorios.

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

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 identificador 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.

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 un programa de formación sindical organizado conjuntamente por FOETRA y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación:

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).

Este párrafo resulta ilustrativo, 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 empleados a través de empresas subcontratadas del sector a las empresas “madres” (Telecom y Telefónica). 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 fecha.¹⁴ Sin embargo, al momento de decidir entre familiares y contratistas, 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 —de entre todos los posibles— es el que va a entrar. En efecto, *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 que la Bolsa de Trabajo se implementa como modo de autopropagación del *oficialismo*, a cuyo interior, sin embargo, surgen repetidas disputas por los criterios de selección y la distribución de los *ingresos*. En tanto el proceso de preselección corre por cuenta de algunos

14. 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 nuevos contratistas; al mismo tiempo, el conflicto 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.

encargados designados por la conducción, existe un constante 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 incorporado, según mecanismos estudiados por Perelman y Vargas (2013). 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 los 1990s).

Finalmente, entonces, 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 1990s 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

Propongo entonces desplazarme de las construcciones discursivas sobre la familia a las relaciones entre los trabajadores, mostrando cómo 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.

John Comerford (2003) identificó los desafíos de un análisis de este tipo, en tanto propone poner en relación campos muchas veces 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” (Comerford, 2003:21). Este autor muestra, a través del caso del sindicalismo rural de Minas Gerais, Brasil, que mientras que la política y el parentesco 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.

Desde este punto de partida, me enfoco en los jóvenes que participan de la Juventud al Frente, un espacio de Juventud creado a fines de 2012 dentro del Frente Telefónico, una de las agrupaciones que conforman la mencionada Lista.

Las reuniones de la Juventud se constituyeron en un espacio donde confluyeron trabajadores activistas y delegados menores de treinta y cinco 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 sino que también hoy permean sentidos cotidianos de su militancia dentro y fuera del gremio. Así, por ejemplo, en una charla informal, uno de los activistas de la Juventud me contaba respecto de su hijo todavía bebé que lo había llevado a la Plaza de Mayo a un festival en conmemoración de los treinta años de democracia, y resultaba significativo para él porque lo hacía

acordar a cuando él era chico, y el padre lo 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 [el curso de formación sindical] es que cuando se habla de la privatización, por ejemplo, los compañeros más veteranos cuentan una experiencia de lucha que fue *supergrosa* y todo lo que fueron los 1990s, 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 (Nota de Campo. Reunión de la Juventud al Frente. Agosto de 2013).

Mi apreciación inicial, que apuntaba a una incomprensión 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 de ser *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 la ENTel. Pero aun más significativamente, como sus padres fueron compañeros —especialmente si fueron activistas— y en particular cuando fueron compañeros de actuales dirigentes y militantes del sindicato, muchos de los jóvenes son reconocidos por ellos como “el hijo o la hija de”, tanto en el caso de ser *oficialistas* como *opositores*.

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.¹⁵ 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, en forma cariñosa y pública, a los *compañeros* de su papá.

15. Julio Guillán fue un dirigente histórico del gremio telefónico, Secretario General de FOETRA desde 1964 hasta la última dictadura militar. El mismo 24 de marzo de 1976 fue detenido por las Fuerzas Armadas y permaneció en prisión en condiciones especialmente rigurosas durante siete años. Mientras que en ese período fue conocido como dirigente combativo y antiburocrático, a partir de 1983 condujo la recuperación del gremio desde 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. Su cercanía con el gobierno lo llevó incluso a ocupar el cargo de Secretario de Telecomunicaciones.

Al mismo tiempo que suponen un capital de vínculos y una fuente de legitimidad, los lazos de parentesco implican también expectativas sobre los integrantes 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* de los *compañeros* con la *militancia*, que permeó numerosas reuniones del espacio, se expresó ese día en términos urgentes:

Subo al quincho a la reunión de la Juventud, me encuentro con pocos compañeros, 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: ¿Cómo se armó ese listado? ¿Están todos?

Pato: 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: 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.

Pato: Igual también está Marcos, que viene siempre (Nota 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 verbaliza Sebastián. Para los activistas de la agrupación (y de las otras agrupaciones de la Lista), *participar* se constituye en una obligación; 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:

Celeste: Por ejemplo, Mónica [la Secretaria de Género] planteaba el tema de las mujeres revisadoras¹⁶ [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

16. Los técnicos “revisadores” son aquellos trabajadores que reparan las conexiones telefónicas, revisando las líneas desde la central (Repartidor General) hasta el domicilio del abonado, trabajando en armarios ubicados en las veredas, en los terminales de los postes y en el interior de los domicilios de los abonados reparando la instalación interna. Se trata de una tarea históricamente masculina dentro del gremio.

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.

Celeste: 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”...

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

Celeste: 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 (Nota de Campo. Diciembre de 2013).

Los criterios con los que se evalúan las acciones de los jóvenes que ingresaron a través de la Bolsa de Trabajo exacerbaban algunos de los criterios morales que comparten los activistas *telefónicos* —criterios morales a los que obviamente 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 opción disponible siempre para el conjunto de los trabajadores (y favorecida por las empresas).

Sobre los parientes de activistas, sobre quienes ingresaron 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)” o “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, para los jóvenes esto implica negociaciones que incluyen a sus familiares directos —la autoridad del padre se impone frente a los deseos de la joven, limitando sus opciones.

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, para finalizar, los cuestionamientos existentes a la legitimidad de su posición. En efecto, no todos los miembros de la Juventud, y mucho menos del sindicato o de las empresas, están emparentados con otros trabajadores telefónicos ni tampoco ingresaron todos a través de la Bolsa de Trabajo.

Existe otra trayectoria de ingreso a las empresas y al activismo que comparten muchos trabajadores de la Juventud (parientes o no de *telefónicos*): 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 con alrededor de treinta y cinco 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 laboral (Wolanski, 2013, 2014).

Ingresar a las empresas como trabajadores *efectivos* fue producto de un prolongado proceso de movilización que implicó atravesar largos conflictos, tomas de edificios y

disputas incluso con la propia conducción sindical por 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”. Se los llega a acusar de estar acostumbrados a la militancia “fácil”: que dependen de la disponibilidad de permisos gremiales¹⁷ y que no aceptan movilizarse por fuera de los horarios de trabajo. Estas prácticas suelen ser atribuidas por los ex pasantes al modo en que estos jóvenes ingresaron en las empresas. En cambio ellos, al haber tenido que *luchar* por su puesto de trabajo, sostendrían prácticas militantes de *mayor compromiso*.

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

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 legítimo 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: en las trayectorias estas experiencias se entrecruzan.

Las obligaciones morales de *participar* y respetar ciertas conductas adecuadas no conllevan sin embargo represalias para muchos de aquellos muchos que no se atienen a ellas, *hijos de telefónicos* o no. En este sentido, las acusaciones hacia los *hijos de telefónicos* no se vinculan siempre a diferencias en el grado de mayor o menor de militancia sino que expresan disputas entre experiencias generacionales y distintos modos de activismo sindical que coexisten en las agrupaciones que conducen FOETRA.

Reflexiones finales: relaciones de parentesco y activismo sindical

Indagar en las relaciones de parentesco como parte de una investigación sobre la política sindical resulta fuertemente contra-intuitivo 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. La reacción de los trabajadores indica la construcción de una separación naturalizada entre parentesco y política como esferas o espacios sociales separados, que ha sido objeto de importantes desarrollos en la disciplina antropológica.

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 Georges Balandier (2004), en la formulación pionera de Lewis Morgan, el orden de parentesco que regiría el estado de *societas* excluía teóricamente al orden político, vigente en la *ciuitas*. Asimismo, 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 Georg Hegel, que oponía paralelamente lo universal y lo particular, el Estado y la familia, el plano masculino y el femenino.

Al mismo tiempo, no obstante, desde su constitución como subdisciplina, la antropología política en sus distintas vertientes trabajó de distintas maneras esa relación,

ensionando 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 (Balandier, 2004:123).¹⁸

18. 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, etcétera) (Gaztañaga, 2010; Fernández Álvarez, 2012).

Sin embargo, la subdisciplina mantuvo dos dicotomías centrales. Por un lado, la dicotomía analítica entre los dominios “doméstico” y “político-jurídico”, que presupone 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 legítima, asociadas primariamente con los hombres (Yanagisako y Collier, 1994). 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, basada, según Bestard (1998), en 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 y “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 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, de donde se desprende la dicotomía entre esferas de producción y reproducción mencionada más arriba.

De este modo, retorno a las lecturas más influyentes en la antropología argentina sobre la familia y las relaciones de parentesco en los lugares de trabajo: las relaciones entre esferas de producción y reproducción, y la familia como metáfora. Esa atención predominante aparece así vinculada a la concepción del parentesco como externo a las relaciones públicas entre individuos definidos por otras pertenencias —como trabajadores o *compañeros*. Explica también la ausencia de análisis de las relaciones de parentesco entre trabajadores en el seno de los espacios de trabajo mismos o de la organización sindical.

Mi propuesta en este trabajo fue, por el contrario, dar cuenta de la interrelación de activismo y parentesco en la vida cotidiana de los trabajadores telefónicos. Es decir, en base a lo desarrollado en este trabajo, hoy una 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 delimitan las legitimidades, expectativas y disputas que dan forma también al activismo de los trabajadores sujetos de mi investigación, en particular de los jóvenes.

En este sentido, y para finalizar, de entre el conjunto de relaciones entabladas entre sí por los activistas hice foco en los trabajadores jóvenes singularizando en una primera instancia su experiencia del activismo (diferenciándola de aquella de los mayores), 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 así en un vehículo de la reproducción social de prácticas de organización política.

Agradecimientos

Agradezco las valiosas sugerencias de los evaluadores anónimos de este artículo, así como las incisivas lecturas y discusiones con María Inés Fernández Álvarez en sus sucesivas versiones.

Fecha de recepción: enero de 2015. **Fecha de aprobación:** mayo de 2015.

Bibliografía

- » ABELES, Marc. 1997. "La antropología política: nuevos objetivos, nuevos objetos". *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 153. <http://www.unesco.org/issj/rics153/titlepage153.htm>.
- » BALANDIER, Georges. 2004. *Antropología política*. Buenos Aires: Ediciones del Sol.
- » BESTARD, Joan. 1998. *Parentesco y modernidad*. Barcelona: Paidós.
- » CABRAL MARQUES, Daniel. 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*. <http://www.hechohistorico.com.ar/Trabajos/Jornadas%20de%20Bariloche%20-%202008/Marques.pdf> (10 de enero de 2015).
- » COMERFORD, John. 2003. *Como una familia. Sociabilidades, territorios de parentesco e sindicalismo rural*. Rio de Janeiro: Relume/Dumará.
- » DAVOLOS, Patricia. 2001. "Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario". *Estudios del Trabajo*, 21: 69-94.
- » FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, María Inés. 2012. "'Luchar' por trabajo, trabajar 'luchando': prácticas cotidianas de organización y demanda en una empresa recuperada de Buenos Aires". *Papeles de Trabajo*, 23: 11-26.
- » FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS TELEFÓNICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA. 2014. *Telefónicos: Formación para la Acción. Conocimiento colectivo, imaginación y futuro de los trabajadores en nuestra Argentina actual*. Buenos Aires: FOETRA.
- » GAZTAÑAGA, Julieta. 2010. *El trabajo político y sus obras. Una etnografía de tres procesos políticos en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires: Antropofagia.
- » HERAS GONZÁLEZ, Purificación y TÉLLEZ INFANTES, Anastasia. 2005. "Representaciones de género y maternidad: una aproximación desde la antropología sociocultural". S. Caporale (Coord.). *Discursos teóricos en torno a la(s) maternidades. Una visión integradora*. Madrid: Entinema. pp. 63-102.
- » LEITE LOPES, José Sergio. 1988. *A tecelagem dos conflitos de classe na "cidade das chaminés"*. São Paulo-Brasília: Marco Zero/Ed. da UnB.
- » LEITE LOPES, José Sergio. 2011 *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Buenos Aires: Antropofagia.
- » NEIBURG, Federico. 1988. *Fábrica y Villa Obrera: Historia social y antropología de los obreros del cemento*. Buenos Aires: CEAL.
- » NEIBURG, Federico. 2003. "Intimidad y esfera pública. Política y cultura en el espacio nacional argentino". *Desarrollo Económico*, 43(170): 287-303.
- » PALERMO, Hernán. 2012. *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires: Antropofagia.
- » PERELMAN, Laura y VARGAS, Patricia. 2013. "Credencialismo y recomendación: las bases de la reproducción de la clase obrera siderúrgica en la Argentina contemporánea". *Antípodas. Revista de Antropología y Arqueología*, 17: 153-174.
- » PIERBATTISTI, Damián. 2008. *La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001*. Buenos Aires: Pro-meteo.

- » RIVERO, Cinthia. 2008. *Entre la "comunidad del acero" y la "comunidad de María". Un análisis antropológico sobre los avatares sociopolíticos de San Nicolás*. Buenos Aires: Antropofagia.
- » VOGELMANN, Verónica. 2010. "Experiencias de acción colectivas en el gremio de la carne de Rosario durante la década del '90". *THEOMAI*, 22: 1-16.
- » WOLANSKI, Sandra. 2013. "Relaciones entre edad y política en el ámbito laboral. Jóvenes 'innovadores' y 'viejos' ex ENTel". R. Borobia, L. Kropff y P. Núñez (Comps.). *Juventud y participación política. Más allá de la sorpresa*. Buenos Aires: NOVEDUC.
- » WOLANSKI, Sandra. 2014. "Contra las pasantías truchas. El espacio político para la organización de los pasantes telefónicos de la Ciudad de Buenos Aires". *Kula*, 8: 43-59.
- » YANAGISAKO, Sylvia y COLLIER, Jane. 1994 "Gender and Kinship: Towards a Unified Analysis". R. Borofsky (Ed.). *Assessing Cultural Anthropology*. Nueva York: McGraw Hill. Traducción de María Rosa Neufeld, Juan Carlos Radovich y Marcela Woods.