

La continuidad en el poder de agrupaciones sindicales: el caso de la “Lista Verde” de Unión Ferroviaria*

Alejandro Vieira Gravina**

Resumen

En muchos sindicatos argentinos las agrupaciones oficialistas (también llamadas “listas”) han logrado perpetuarse en el poder indefinidamente, sin embargo, la literatura aborda brevemente el fenómeno. Aprovechando esta vacancia el presente proyecto propone un estudio de caso explicativo sobre la Unión Ferroviaria para indagar los mecanismos que sostienen la continuidad de estas agrupaciones. Por lo tanto, la pregunta es: ¿qué mecanismos utiliza la “lista verde” para continuar en el poder? La hipótesis es la siguiente: el oficialismo posee dos mecanismos que aseguran su continuidad, reglas electorales hostiles a opositores (en especial para elecciones nacionales) y un intercambio de favores entre delegados y afiliado. El estudio está circunscripto al AMBA y al periodo 2013 – 2020.

Para comprobar la hipótesis se utiliza como herramienta metodológica la entrevista semiestructurada y para constatar la información obtenida se apela a discursos y entrevistas periodísticas a dirigentes, delegados y trabajadores como fuente secundaria de datos.

Palabras claves: “Lista Verde” – continuidad - restricciones electorales - intercambio de favores.

Abstract

In a lot of argentinian's trade unions the officials groups (also called “listas”) have archieved stay in power for unlimited time, but necertheless the politic science briefly addresses the phenomenon. Thus, the question is: ¿what mechanisms does the “Lista Verde” use to stay in power?. The guiding hypothesis is the next: the oficialism have two mechanism that ensures

* Recibido el 7 de agosto de 2023. Aceptado el 19 de junio de 2024.

** Licenciado en Ciencia Política por la Universidad Nacional de General San Martín (UNSAM) y docente, Maestrando en Historia Económica y de las Políticas Económicas en la Universidad de Buenos Aires (UBA). Contacto: avieiragravina@gmail.com

its continuity, electoral rules hostile to opponents (especially in national elections) and exchange of favors between delegates and affiliated that generates close relationships. The investigation is restringed to the geographical area of the AMBA and the period 2013 – 2020.

To check the hypothesis, the semistructured interview is used as like methodological tool and to verify the information collect, speeches and periodistical interviews are used like secondary data source.

Key words: “Lista Verde” – continuity - electoral restrictions - exchange of favors.

Resumo

Em muitos sindicatos argentinos, as facções governistas (também conhecidas como "listas") conseguiram se perpetuar no poder indefinidamente, no entanto, a literatura aborda brevemente esse fenômeno. Aproveitando essa lacuna, o presente projeto propõe um estudo de caso explicativo sobre a União Ferroviária para investigar os mecanismos que sustentam a continuidade dessas facções. Portanto, a pergunta é: quais mecanismos a "lista verde" utiliza para continuar no poder? A hipótese é a seguinte: o grupo governista possui dois mecanismos que garantem sua continuidade, regras eleitorais hostis à oposição (especialmente para eleições nacionais) e uma troca de favores entre delegados e afiliados. O estudo é circunscrito à AMBA (Área Metropolitana de Buenos Aires) e ao período de 2013 a 2020.

Para comprovar a hipótese, utiliza-se como ferramenta metodológica a entrevista semiestruturada e, para verificar as informações obtidas, recorre-se a discursos e entrevistas jornalísticas com líderes, delegados e trabalhadores como fonte secundária de dados.

Palavras-chave: "Lista Verde" – continuidade - restrições eleitorais - troca de favores.

1. Introducción

Argentina desde hace más de cien años, a diferencia del resto de América Latina, ha tenido una gran cantidad de sindicatos que representen a sus afiliados. Ningún Presidente ha podido gobernar sin valorarlos, ya sea para limitarlos, promoverlos o convocarlos a idear una política pública. Todos los sindicatos elevan sus reclamos directamente al Estado, lo cual brinda al sindicalismo argentino un carácter inherentemente político.

Desde el regreso de la Democracia los sindicatos han tenido protagonismo en la vida política Argentina, ya sea para realizar numerosos paros contra el gobierno de Raúl Alfonsín (1983-1989), para apoyar los gobiernos de Néstor (2003-2007) y Cristina Kirchner (2007-2015) (o dejar de hacerlo) o también para negociar las políticas laborales de los 90 a la vez que intentaban sobrevivir. Si bien estos tres escenarios fueron muy disímiles entre sí, muchos sindicatos los afrontaron con las mismas agrupaciones en el poder (y líderes) que han logrado perpetuarse por tiempo ilimitado.

La ciencia política ha pasado por alto este fenómeno, por eso aprovechando esta área de vacancia nos preguntamos ¿cuáles son los mecanismos que permiten a la agrupación oficialista continuar en el poder? El caso específico que estudiamos es el de la “Lista Verde” en la Unión Ferroviaria entre los años 2013 y 2020 y limitado geográficamente en el AMBA. Este no es el único ejemplo de la continuidad de la agrupación al frente de un gremio desde el regreso de la Democracia, sin embargo, si es la única que ha sufrido el encarcelamiento de sus dos líderes¹ y ha logrado continuar en el poder. En esta investigación se sostiene que los mecanismos son dos: las reglas electorales y el sistema de intercambio de favores.

Responder este interrogante permitirá realizar dos aportes teóricos: el primero es elaborar una teoría sobre la supervivencia de este actor político mezclando dos bibliografías muy diferentes (hasta casi antagónicas): la que aborda el sindicalismo como institución política relevante y la que aborda el clientelismo²; el segundo es indagar centralidad de los líderes para la supervivencia en el poder de la agrupación, en este caso la “Lista Verde”. Esta es una investigación cualitativa que busca responder esta pregunta mediante la realización de entrevistas semiestructuradas, lo cual implica que estaban estructuradas en temas que debía

¹ Miguel Ángel Pedraza y Juan Carlos Fernández, Secretario General y Secretario Adjunto respectivamente

² Institución informal que cobra relevancia para el éxito político en desmedro de la institución sindical

desarrollar el entrevistado y en preguntas que estimulaban tal desarrollo (Montaños Serrano 2010). Las entrevistas variaban según las características de los entrevistados (ex – trabajador, trabajador precarizado, trabajador no precarizado, delegado, dirigente) a la vez que nos centramos en aquellos que eran oficialistas, pero no olvidando a los opositores. Para respaldar los datos recopilados se utilizaron entrevistas periodísticas a delegados y dirigentes, y también a discursos dados en diferentes instancias (asunción, primero de mayo, convenio colectivo, etc.). Es importante aclarar que los datos recopilados no forman un cuerpo exhaustivo que permita una explicación total los fenómenos expresados, sin embargo, se sostiene que son de utilidad para una explicación de la continuidad de la agrupación mediante dos mecanismos de poder.

El artículo está organizado de la siguiente forma: el primer apartado aborda la democracia y prácticas en los sindicatos; el segundo apartado aborda la teoría clientelar que es utilizada en el estudio; el tercer apartado describe la metodología empleada para llegar a la respuesta, desarrolla el argumento del estudio y avanza en su constatación empírica; y por último se da una breve conclusión

2. Prácticas, disputas y continuidad

La Ley Nacional N° 23.551 establece en su artículo 8 que “Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna” (Ley Nacional 23551/88), sin embargo, siguiendo a la politóloga Bensusán Areous identifica una corriente que abordo la democracia sindical de una forma “pesimista”, es decir desconfía de la posibilidad efectiva de que se lograra (Bensusán Areous, 2000). En este enfoque identifica, entre otros, a Michels (1979) quien considera inevitable (por causas: técnicas, organizacionales y psicológicas) que se forme una oligarquía dirigente que no busque los intereses de sus afiliados, sino perpetuarse.

Luego de esta corriente pesimista, también muestra enfoques que cuestionan la inevitabilidad de la falta de democracia (Bensusán Areous, 2000), es importante destacar a Stepan Norris y Zeitlin (1995). Estos autores en un estudio cuantitativo demuestran que los sindicatos integrantes del “Congress of Industrial Organizations”³ (1938 – 1955) con altos

³ Los autores se limitan al Estado de California en EEUU.

grados de democracia sindical⁴, logran negociar contratos que tienden a reflejar los intereses de la base (Stepan Norris y Zeitlin, 1995). Sin importar la ideología de la agrupación dirigente, los sindicatos más democráticos generan incentivos para que se representen los intereses de los miembros.

Estudios recientes dan cuenta de las prácticas desarrolladas por las cúpulas sindicales argentinas desde 1983 (Lenguita, 2011; Murillo, 2013; Etchemendy, 2013). Ya sea por el retorno de viejos vicios sindicales como “la malversación de fondos, y las disputas violentas por el liderazgo interno y por el encuadramiento de los trabajadores” (Etchemendy, 2013: 8) o la escasa renovación de cúpulas y rupturas y unificaciones de la CGT (Murillo, 2013).

En este artículo nuestro interés no se centra en la relación entre los sindicatos y el estado, sino que para responder nuestra pregunta de investigación nos enfocamos en la relación entre la cúpula, los delegados y los representados.

Torre (1974) argumenta al respecto que las cúpulas sindicales gozan de una posición privilegiada que les permite el control de la comunicación interna, manipular los procedimientos electorales y monopolizar las relaciones con empresarios y Estado, de esta forma logran evitar la competencia electoral. Según el autor esta situación permite la perpetuación de los dirigentes y hace casi imposible la existencia de democracia en la organización, incluso el autor demuestra que en el período 1957 – 1972 hay más renovación de cúpulas sindicales por intervención estatal que por competencia electoral (sólo 2).

En esta línea la socióloga Mariela Cambiasso (2018) estudia la conflictividad y prácticas internas del sindicato de la alimentación. El trabajo evidencia una clara hegemonía de la lista verde desde 1984, año en que gana las elecciones generales, a partir de entonces. Sobre la perpetuación de los líderes argumenta “es importante tener en cuenta los mecanismos institucionales puestos en juego para limitar la intervención de la oposición, sobre todo a nivel general del gremio” (Cambiasso, 2018: 45); en este sentido los mecanismos son los requisitos para presentar lista y las cláusulas estatutarias que permiten la continuidad en el cargo de los dirigentes (Cambiasso, 2018). Estos ocasionan que en las elecciones

⁴ Definida como la combinación de una constitución formal y democrática, y una vida política interna, es decir existencia de facciones y activa participación de los miembros en el ejercicio de poder (Stepan Norris y Zeitlin, 1995, p. 830) (La traducción es mía)

generales haya “lista única” y sea muy difícil para las oposiciones aspirar a presentarse, de hecho, según la autora, desde 1984 en adelante no hubo oposición en las elecciones generales, es decir a excepción de la elección que le dio el poder a la dirección actual en todas hubo lista única. Tal como veremos más adelante, esta estrategia se repite en forma similar en el sindicato que investigamos.

Por su parte Lenguita (2011) en su artículo sobre las disputas con opositores parece ir más en detalle. La autora argumenta que trabajadores jóvenes precarizados, comienzan a formar clandestinamente agrupaciones opositoras. Estos nuevos militantes si bien carecen de experiencia sindical, provienen de organizaciones sociales, asambleas populares o partidos de izquierda e inevitablemente proponen variantes a la institucionalidad sindical clásica y lentamente comienzan un proceso de renovación del activismo sindical (Lenguita, 2011). En este contexto desarrollan prácticas democratizadoras y participativas y movilizaciones disruptivas que polarizan con sindicatos centralizados, jerarquizados y burocratizados (Lenguita, 2011). Con el tiempo estos opositores logran disputarle (y algunas veces ganarle) a la cúpula los espacios institucionales, y a su vez consolidarse como un nuevo tipo de sindicalismo llamado “de hecho”; este modelo “genera una mayor autonomía para el cuerpo de delegados y un desplazamiento de los responsables institucionales del gremio, que implica una variación de las formas tradicionales de organización en el lugar de trabajo” (Lenguita, 2011:147).

Hasta aquí detallamos en las prácticas en el sector privado, estas se relacionan con los “mecanismos institucionales” del sindicato (Cambiasso, 2018:45). Si bien no es objeto de este estudio analizar si hay otro mecanismo en el sector privado podemos pensar que las relaciones de confianza entre trabajadores y delegados son importantes para la continuidad, aunque no tanto como en el sector público. La diferencia radica en que en este último es común el ingreso de familiares y amigos lo que aumenta dicha relación de confianza. Esta idea la retomaremos y explicaremos en profundidad más adelante.

Nicolás Diana Menéndez realiza varios estudios sobre la representación sindical en el Estado (Diana Menéndez 2008; 2015; 2017). El autor describe dos características

fundamentales de UPCN⁵⁶: la organicidad y la verticalidad (Diana Menéndez, 2008), estas pueden dilucidarse en “la concentración de poder respecto a las decisiones” (Diana Menéndez, 2008: 5), en el consejo directivo en detrimento de la comisión interna. Otro elemento que resalta estas dos características es la polea de transmisión (Diana Menéndez, 2015), esta consiste en que las bases elevan información a los dirigentes y estos devuelven decisiones a ejecutar; este esquema institucionalista no deja márgenes para la ampliación de espacios de representación (por ejemplo afiliar al personal precarizado) y tampoco permite la idear algo frente a la realidad impuesta, lo institucional termina presentándose como la totalidad del mundo posible (Diana Menéndez, 2015). El autor da un espacio marginal a responder la pregunta que aborda esta investigación, argumenta que este fenómeno es propio de la representación: los afiliados valoran los conocimientos técnicos de los dirigentes, su “*know how*” muy específico que los hace irremplazables (Diana Menéndez, 2015 y 2017).

El autor no reflexiona sobre una práctica común en los sindicatos argentinos que creemos que es de suma importancia para la construcción de identidad, sentido y la continuidad del oficialismo. Se trata de favorecer el ingreso de familiares y amigos a trabajar en las empresas estatales.

Hay un conjunto de estudios sobre la relación entre las relaciones de parentesco y los sindicatos vinculado a la antropología política (Wolanski, 2015; Galimberti, 2019; Lazar, 2019; Perelman y Vargas, 2013). Exponemos a continuación la investigación que brinda las herramientas más interesantes para el tema que nos compete.

La antropóloga Sandra Wolanski (2015) en su estudio sobre el sindicato telefónico y las relaciones de parentesco generó una valiosa teoría afín a esta investigación. La autora aborda la llamada “familia telefónica” no como una representación romántica sino como “un conjunto de experiencias de socialización y lazos que reúnen a los trabajadores a través de las generaciones” (Wolanski, 2015: 96).

Esta frase refiere por un lado a que muchos trabajadores tienen a sus padres y madres que fueron o son telefónicos ya que el sindicato es muy importante para el ingreso; por otro

⁵ Unión del Personal Civil de la Nación

⁶ Estas características, consideramos, aplican a los sindicatos del modelo clásico y piramidal como son UPCN, SUTECBA y también la Unión Ferroviaria.

lado también refiere a que han generado sus lazos sociales en actividades informales y de gran protagonismo del sindicato tales como cenas de fin de año o colonia de vacaciones. Estos fuertes lazos generan también expectativas de participación en dichos trabajadores (Wolanski, 2015: 101), para activistas hay una obligación de participar, pero para aquellos que tienen familiares y deben su ingreso al sindicato su responsabilidad es doble. Así, estos últimos si bien tienen la posibilidad de ingresar al trabajo con mayor facilidad también tienen una mayor vigilancia sobre sus conductas ya que esta no solo los afecta a ellos sino también a sus parientes (Wolanski, 2015: 102).

En una línea similar se encuentra el estudio sobre la “familia sanitarista” (Galimberti, 2019). El autor muestra las relaciones de parentesco entre los trabajadores de obras sanitarias; aquí también el sindicato es fundamental para estos ingresos preferenciales; construir y reproducir la “familia” es una práctica que permite generar reciprocidades y compromisos (Galimberti, 2019: 08). Ser familiar de un trabajador es muy valorado por sus compañeros ya que es reconocido por la trayectoria, también ingresar ya con un capital laboral acumulado como conocer el ambiente laboral, las máquinas, los olores (Galimberti, 2019: 07).

Por último, cabe mencionar que los estudios mostrados si bien poseen herramientas valiosas, no se centran en el tema que nos atañe aquí: la continuidad de las agrupaciones sindicales oficialistas, más específicamente ¿cuáles son los mecanismos de poder que le permiten a la “Lista Verde” continuar en la dirección de Unión Ferroviaria?

Este espacio marginal es algo común en la bibliografía. Torre (1974) es una excepción parcial, este autor argumenta que la perpetuación de los líderes se debe a su posición privilegiada en el sindicato (Torre, 1974). Cambiasso (2018) sostiene que “es importante tener en cuenta los mecanismos institucionales puestos en juego para limitar la intervención de la oposición, sobre todo a nivel general del gremio” (p. 45).

Frente a esta área de vacancia proponemos un estudio de caso que se pregunte ¿cuáles son los mecanismos de poder que le permiten a la “Lista Verde” continuar en la dirección de Unión Ferroviaria?

3. Aproximación a la teoría clientelar

En esta investigación proponemos utilizar y adaptar la teoría sobre clientelismo de Javier Auyero (2001; 2004) para explicar el intercambio de favores en la Unión Ferroviaria como mecanismo que posibilita la continuidad.

Auyero (2001; 2004) estudia estos intercambios como un pilar fundamental del clientelismo político, este último entendido como una forma de control político que se nutre de la violencia estructural (2004).

El autor argumenta que en el clientelismo hay un mediador político (también llamados punteros) que se sitúa entre los altos funcionarios (intendentes, concejales, un diputado, etc.) y los clientes. En esta teoría se remarca la importancia de que tanto los mediadores como los clientes construyen un vínculo mutuamente beneficioso en el que ambos persiguen sus intereses: aumentar su poder en el Partido Justicialista, satisfacer necesidades básicas (alimentos, medicinas, trabajo, etc.) respectivamente.

Los punteros viven en zonas marginales y pertenecen a la misma clase que los clientes, pero poseen más capital social (2001) gracias a sus vínculos con el Estado, en especial con el municipal. El mediador y los clientes están unidos por más que el intercambio de recursos: ambos construyen una relación de confianza y amistad durante los años.

Los interesados acuden a ellos para la resolución de problemas básicos (necesidad de alimentos, remedios, trabajo) con la esperanza de que pueda resolverlos y aunque se suela creer lo contrario los punteros no suelen pedir algo a cambio. Esto no implica que sea solamente una ayuda solidaria, aunque así sea percibido por los detentadores de problemas.

Entre ambas partes se desarrolla un “hoy por ti, mañana por mí” que justifica la distribución personalizada de recursos de los mediadores (Auyero, 2004). Los detentadores de problemas se sienten compelidos a asistir a los actos en los que participe el mediador, pero no lo sienten como un intercambio por el favor recibido, sino que como un agradecimiento o como una colaboración (Auyero, 2004). Las relaciones de amistad con el mediador hacen que la concurrencia a los actos sea entendida como un “todos sabemos que hay que ir” y “hay que ser agradecidos”; esta concurrencia no debe ser entendida como un intercambio por los recursos recibidos, sino como un elemento de la red de relaciones cotidianas.

Los mediadores suelen tener un círculo íntimo integrado por personas con las que tiene relaciones de parentesco o de amistad de muchos años y que están a la espera de que le

consiga trabajo o que les renueve el contrato⁷: la promesa de un futuro trabajo “funciona como un importante cemento del círculo íntimo” (Auyero, 2001: 107), conseguir un empleo sirve como demostración a todo su grupo cercano de que si son pacientes son recompensados. Estos allegados desarrollan una relación cercana y afectiva con los mediadores y lo ayudan en su labor de resolver problemas, aunque este no lo pida, realizan servicios como: coordinar comedores populares, avisar a los interesados cuándo está el mediador en la Unidad Básica y cuándo es la distribución de alimentos, participar en movilizaciones, etc. Inmediatamente después de este círculo de íntimos está el círculo de exteriores, es decir son los potenciales beneficiarios de la distribución de recursos, estos se contactan solo cuando lo necesitan y su vínculo es ocasional, no permanente a pesar de que también puedan participar de actos o reuniones del mediador y votar en ellas.

El autor argumenta que la institución clientelar tiene una doble verdad (Auyero, 2004), que se manifiesta y sostiene en un autoengaño colectivo sobre la circulación de favores y votos y la forma de concebir la política; en otras palabras, para ambas partes “se genera una verdad que excluye la posibilidad de obrar y pensar de otro modo, que excluye (...) todas las críticas (...) al carácter injusto, manipulador, coercitivo de esas prácticas” (p. 57). Según Auyero (2004), en la medida que esta resolución de problemas legitima una relación de fuerzas desigual entre mediadores y detentadores y quita la posibilidad de pensar y obrar de otra forma, podemos describir a estas soluciones como “máquinas ideológicas”: el mediador con su “pasión por los pobres” resuelve las problemáticas contingentes de los clientes y ambos generan una relación de intercambio de favores en la que reconocen al puntero como el único solucionador de problemas. Esta percepción de compañerismo y cooperación construye los lazos de amistad que congelan dicho balance de fuerzas en el cual “dar, hacer un favor termina siendo poseer.” (p. 57)

Esta teoría no está pensada originalmente para el sindicalismo. Clientelismo y sindicalismo son dos instituciones muy diferentes: la primera es informal y la segunda formal, abordan a diferentes personas, con diferentes mecanismos y tienen diferentes inserciones en el Estado. Sin embargo, en este artículo argumentamos que se puede extraer

⁷ El autor resalta que muchos de los trabajos que logra conseguir un mediador son para la Municipalidad y tienen un contrato por tiempo determinado (3 meses) que es renovado con la aprobación del puntero.

herramientas teóricas y adaptarlas para explicar la continuidad de la lista verde porque en ambos casos hay intercambio de favores solo que, en vez de provenir del Estado, provienen del sindicato.

En este caso el mediador es el delegado que posee el capital social para resolver los problemas que le acercan los afiliados/clientes (trabajo en el tren para un familiar o amigo, un ascenso, “enterarse antes”/mayor información sobre los puestos disponibles, una sanción del empleador, etc.); con los cuales mantiene una relación cercana y afectiva que al igual en el clientelismo, justifica una distribución personalizada de ciertos recursos. Construir esta relación de amistad no es un cálculo racional pero el intercambio de favores es mutuamente beneficioso: por un lado, el mediador/delegado obtiene mayor apoyo para su agrupación y puede mantenerse como delegado y hasta ascender, y por el otro el afiliado logra asegurar un salario para su hogar (en un contexto de mercado de trabajo deteriorado) y hasta aumentarlo si lograrse “hacer entrar” a un familiar a trabajar en la industria ferroviaria. Este vínculo también tiene una doble verdad: aceptar el carácter institucional y de solidaridad de clase del intercambio, pero niega el carácter sutilmente manipulador. Esta resolución de problemas también opera como una “máquina ideológica” de cooperación e institucionalidad que fortalece la posición de los delegados y en especial de la Lista Verde a la vez que invisibiliza la sutil, pero cotidiana dominación.

El argumento que sostenemos es: la agrupación sindical “Lista Verde” logra perpetuarse ilimitadamente debido a 2 mecanismos: el primero puede caracterizarse como regla formal y el otro como regla informal⁸. El primero refiere a las reglas que establece el estatuto a las elecciones y a la repartición de cargos, las cuales son un fuerte obstáculo para cualquier lista que intente desplazar al oficialismo⁹ El segundo es el intercambio de favores que se da entre los delegados y los otros afiliados: ambas partes construyen con el tiempo relaciones cercanas y de confianza que justifican y legitiman un uso personalizado de ciertos recursos (en especial el ingreso de familiares a trabajar en la industria), lo cual refuerza la hegemonía de la Lista Verde en el sindicato.

⁸ El orden de estos mecanismos no indica mayor importancia de uno sobre otro

⁹ Es importante mencionar que, desde el regreso de la democracia, solo hubo una lista nacional opositora y solo pudo disputar en una elección general, la del 2001. Desde entonces en las elecciones generales solo hubo una lista

4. La continuidad de la “Lista Verde”

Esta investigación tiene como metodología principal un diseño de tipo cualitativo que incorpora entrevistas y fuentes secundarias, como discursos y entrevistas.

Para elegir a los entrevistados se excluye a los ferroviarios que pertenezcan a un sindicato que no sea la Unión Ferroviaria, estos son: los señaleros, conductores y jerárquicos¹⁰. En segundo lugar, se excluye a aquellos que no hayan trabajado durante los años de estudio (2013-2020) y no lo hagan en el AMBA. En tercer lugar, para lograr captar las formas en que la “Lista Verde” se impone a los opositores y se legitima frente a los votantes se entrevista preferentemente a trabajadores oficialistas y representantes de dicha agrupación; sin embargo, esto no implica que se haya olvidado a los opositores ni a los delegados y directivos.

En la población entrevistada nos encontramos a 10 ferroviarios: 6 de ellos son integrantes o apoyan a la verde¹¹ y 4 opositores (de dos listas diferentes). En el grupo oficialista tenemos a 3 trabajadores, 2 delegados y 1 directivo; en el grupo opositor 2 son trabajadores y 2 son directivos, uno es Rubén “*el pollo*” Sobrero y un dirigente opositor no perteneciente a la Lista Bordo.

Sólo se revela el nombre del famoso dirigente, el resto es indicado con la letra “E” más un número según corresponda y su posición respecto a las agrupaciones, es decir “E1 oficialista” o “E5 opositor”.

La cantidad de entrevistas es 10, si bien puede parecer un número pequeño para los límites geográficos y temporales del estudio (AMBA del 2013 al 2020) consideramos que fue un punto de saturación correcto. Todas las entrevistas dieron información importante y cada una otorgaba algún dato nuevo, por más pequeño que sea; sin embargo, aquí concordamos con Mayan (2009; tomado de Martínez Salgado, 2012: 617) en que la saturación llega cuando la información recopilada permite argumentar algo innovador o diferente: en este caso sostenemos que las entrevistas permitieron responder la pregunta de

¹⁰ Estos son representados por los siguientes sindicatos: Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos (ASFA), La Fraternidad y Unión Personal Superior Ferroviario (UPSF) respectivamente.

¹¹ Uno de los entrevistados es una delegada que caracterizamos como semioficialista ya que pertenece a la Lista Verde pero es parte de una agrupación interna que le disputa en las elecciones de seccional a la lista más oficialista

investigación y formar un enfoque novedoso que combina la bibliografía clientelar con la sindical.

Las entrevistas de esta investigación son semiestructuradas. Esto quiere decir que hay ciertos temas que desarrollarse y el entrevistador realiza preguntas para estimular, pero estas últimas no están prefijadas, sino que surgen durante la conversación. Los temas a desarrollar son: a) presentación personal del entrevistado/a, b) si estuvo tercerizado y si fue así cómo fue su pase a planta, c) la relación con los delegados, d) la percepción del oficialismo, e) relación con el empleador y medidas de fuerza, f) conformidad con la dirigencia de la Lista Verde (si la hay), y por último g) parientes en el trabajo.

Cuatro de las 10 entrevistas se realizaron en oficinas de trabajo, Esto nos permitió conocer los ámbitos de desempeño de la labor de los y las entrevistadas y en algunas ocasiones pudimos observar la interacción con colegas y supervisores.

Asimismo, todas las entrevistas se realizaron con fluidez y en un clima distendido.

Como fuente de datos secundaria se apeló a reportajes a dirigentes publicados en los medios de comunicación como también a sus discursos públicos (primero de mayo, actividad recreativa del sindicato, actos, etc.).

El desarrollo está organizado de la siguiente manera: primero se presenta un apartado normativo sobre la Ley Nacional N° 23551/88 fundamental para entender qué es un sindicato y qué es la “personería gremial”, luego se mencionan brevemente los desafíos que tuvo que sortear la Lista Verde desde el regreso de la democracia en 1983 y por último se analizan en detalle los dos mecanismos que utiliza para continuar en el poder.

4.1. Marco normativo y el derrotero de la lista verde

La Ley Nacional N° 23.551/88, también conocida como la ley de asociaciones profesionales, es la principal normativa que estructura la organización sindical y que por lo tanto enmarca el accionar de la Lista Verde. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la entidad estatal que regula la actividad interna de los sindicatos y sus relaciones con los empresarios y el Estado. Esto lo logra a través de tres rasgos relevantes que le brindan su estructura al modelo sindical argentino: la personería gremial, la homologación de acuerdos entre sindicatos y empresarios por el Ministerio para que tenga validez (Senén González y Palomino 2006;

Senén González Trajtemberg y Medwid 2009; tomado de Radiciotti 2012: 254) y el principio de ultraactividad que valida los convenios colectivos aprobados entre 1973 y 1975 (Radiciotti 2012). El primer rasgo merece detalle. La personería gremial es un reconocimiento que otorga el Estado a la asociación que tenga más afiliados en la industria¹². Esta normativa aclara en su artículo 31 cuáles serán los derechos exclusivos que otorga: a) defender y representar al afiliado, b) “participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que disponga la normativa vigente” (Ley Nacional 23551/88, Artículo 31, inciso b), c) intervenir en la negociación colectiva y controlar el cumplimiento de leyes laborales y de seguridad social, d) colaborar con el Estado en estudiar y reparar los inconvenientes de los trabajadores, e) construir patrimonios de afectación y f) administrar sus obras sociales y, según el caso participar en las creadas por ley o dispuestas en la convención colectiva de trabajo.(Ley Nacional 23551/88).

Si bien esta ley establece en su artículo 8 “Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna” (Ley Nacional 23551/88) y brinda 4 condiciones que deben cumplir los estatutos para tal fin, en la práctica su aplicación no es efectiva. Tal como mencione anteriormente hay consenso académico sobre los problemas democráticos en los sindicatos y La Unión Ferroviaria no parece ser la excepción: desde 1985 a la actualidad han tenido solo 2 secretarios generales y ambos pertenecientes a la Lista Verde, solo en el 2001 no hubo lista única en las elecciones nacionales y las minorías están pobremente representadas (lo cual podría suponer una violación al artículo 8, inciso “D” de la ley 23551/88).

En estos años hubo escenarios adversos que la agrupación pudo sortear y perpetuarse, estos fueron: a) la enorme reducción de trabajadores ferroviarios como consecuencias de la privatización¹³; b) las acusaciones a Pedraza de inactividad contra la privatización durante la huelga de 1991; c) un quiebre en el oficialismo: socialistas y algunos peronistas desilusionados formaron la Lista Celeste y en 2001 lograron participar en las elecciones nacionales; d) el apresamiento de Pedraza y Fernández¹⁴ por el crimen de Mariano Ferreyra

¹² Es decir, otorga un monopolio de representación

¹³ De 102.941 en 1985 a 15.739 en 1998 (Duarte 2001, 11)

¹⁴ Ex - Secretario adjunto de la Unión Ferroviaria

en 2010 y la posterior efectivización de un gran número de trabajadores tercerizados (y por lo tanto habilitados a votar en las elecciones del gremio).

Desde entonces la Lista Verde logró imponerse en 2013, 2017 y 2021 con Sergio Sasía como Secretario General, pese a las disputas internas (05/11/2018 La Noticia Web) fue lista única en las tres ocasiones y en la última logró una participación del 82% (18/12/2021 Infogremiales). Una participación increíble si tenemos en cuenta que el voto es optativo y que se dió durante la pandemia de COVID 19; si establecemos una comparación con la política argentina en el ballottage presidencial de 2023 la participación fue del 76% y el voto es obligatorio.

En este caso se puede visualizar la continuidad de una agrupación independientemente de sus máximas autoridades, por eso argumentamos que los mecanismos que aseguran dicha perpetuación no se deben a los líderes sino a la agrupación. Estos mecanismos son dos: por un lado, las restricciones para presentar lista en elecciones nacionales y la repartición de cargos y por otro el intercambio de favores; estos son explicados a continuación.

4.2. Primer mecanismo: las restricciones electorales

En este apartado desarrollamos el primer mecanismo de la continuidad: sus elecciones, las cuales son parte de las causas organizacionales que explican la perpetuación de la agrupación oficialista. Para esto es necesario una introducción conceptual sobre qué son las elecciones para luego describir cómo son en el sindicato y dar cuenta de por qué es uno de los mecanismos de continuidad. Siguiendo a De Luca entendemos a las elecciones como “mecanismo institucionalizado a través del cual un grupo de individuos expresa sus preferencias para decidir quiénes se desempeñarán en los puestos de un órgano, unipersonal o colegiado, con atribuciones de gobierno, representación o control y, por lo tanto, con autoridad sobre este mismo grupo” (De Luca 2006: 230). Continuando con el mismo autor, otra forma de clasificar las elecciones es según su pluralismo, entendida como la posibilidad de elegir entre múltiples opciones electorales; según la libertad de por un lado los electores para elegir sin presiones y recibir información y por otro de los opositores para llevar a cabo su proselitismo; y según la importancia de los cargos en disputa (De Luca 2006).

En la Unión Ferroviaria hay principalmente dos tipos de elecciones¹⁵ las generales y las del cuerpo de delegados. En ambas el voto es voluntario, en las primeras solo votan los afiliados y en la segunda todos los trabajadores; las generales se realizan cada cuatro años y las de cuerpo de delegados cada dos.

Las dos elecciones pueden ser definidas como importantes, semi-libres y una de ellas como semi-plural y la otra como no plural. Importantes por la magnitud de los cargos: en las elecciones generales están en disputa los máximos cargos del sindicato, según el artículo N° 88 del Estatuto “los integrantes del Secretariado Nacional, Delegados al Congreso y miembros de las Comisiones Ejecutivas de las Seccionales a los integrantes del Secretariado Nacional, Delegados al Congreso y miembros de las Comisiones Ejecutivas de las Seccionales” (Estatuto de la Unión Ferroviaria, Art N° 88); mientras que en las segundas elecciones mencionadas están en disputa los representantes en los lugares de trabajo (Estatuto de la Unión Ferroviaria, Art N° 90), es decir los delegados.

En esta investigación caracterizamos a ambas elecciones (generales y las de cuerpo de delegados) como semi-libres debido ya que ambos aspectos (circulación de información y elegir sin coerciones) están garantizados solo parcialmente. En cuanto a la pluralidad es necesario hacer una distinción: las elecciones generales carecen totalmente de esta característica, son no – plurales ya que la Lista Verde se presenta en solitario como “lista única”; pero las de cuerpo de delegados no siempre cuentan con esta ausencia de opositores, por lo tanto, son caracterizadas como semi - plurales.

Aquellas agrupaciones que emprenden la difícil tarea de vencer en las elecciones generales y ocupar la conducción del sindicato no solo deben superar al oficialismo en cantidad de votos totales, sino también, antes deben lograr presentar su lista. Esta puede ser una tarea colosal debido a varios factores, el primero y más importante es el inciso “A” del artículo 107 del Estatuto. Este establece que las listas deben presentarse como mínimo en la mitad de las seccionales del país para participar en las elecciones y que deben presentar candidatos para todos los cargos en disputa (Estatuto Unión Ferroviaria Art 107 “A”); un

¹⁵ Hay una tercera, las “parciales” son aquellas que tienen destinado “normalizar el funcionamiento de una seccional” (Estatuto de la Unión Ferroviaria, Art N° 89), no son tenidas en cuenta en este estudio por su escasa frecuencia.

segundo factor es el inciso “D” del mismo artículo estatutario, el cual establece que las listas participantes “deben ser avaladas por un tres por ciento, como mínimo, de la totalidad de los afiliados en condiciones de votar”, esto también puede comprender una dificultad mayor porque los trabajadores prefieren mantener su relación de intercambio de favores beneficiosa, este vínculo es desarrollado más adelante.

Numerosos entrevistados opositores señalaron como “imposible” presentarse en las elecciones nacionales y “difícil” por los oficialistas; debido no solo a la dificultad de obtener militantes dispuestos a formar parte de la lista sino a que también, según varios entrevistados, la cantidad de afiliados en algunos lugares es tan baja que se torna extremadamente difícil. Si tomamos una comparación con la política electoral argentina, los partidos políticos que deseen presentar candidato a presidente de la nación deben superar el requisito de presentarse en 5 provincias (Ley Nacional N° 23.298, art. 8), es decir en casi el 20% de los distritos electorales; en el caso que nos interesa contiene una dificultad mayor, debe presentarse en el 50%.

En relación con lo anterior, es importante tener en cuenta que en el gran Buenos Aires se concentra la enorme mayoría de los afiliados y solo tiene 8 de las 33 seccionales (12 si contabilizamos las de CABA). Todo lo cual hace extremadamente difícil poder presentar la lista en el 50% de las seccionales del país y por lo tanto participar de las elecciones nacionales.

Sin embargo, para poder vencer los entrevistados marcan que deben presentarse en las 33 seccionales con el objeto de que no haya grandes concentraciones de votos oficialistas y tener posibilidad de obtener más votos totales que la Lista Verde.

El corolario de estas elecciones no debe sorprender: la Lista Verde solo ha tenido oposición en las elecciones de 2001 desde el regreso de la democracia, en todas las anteriores se presentó como lista única. Por otro lado, la opositora Lista Bordo no tiene más alternativa que presentarse en algunas pocas seccionales y renovar su control de la seccional “Buenos Aires Oeste”. Como advierte respecto a la dificultad de presentarse en a mitad de las seccionales el directivo E6 - oficialista

Nosotros acá ¿sí? Se nos ocurre hacer la lista Blanca como dijiste vos... Tenemos que caminar, hablar con la gente, presentar propuestas. Convencer a la gente de que lo que nosotros vamos hacer es mejor de lo que hace la actual conducción para que a nosotros

nos avalen. Presentando los avales, pidiendo color y lo demás, con la firma del apoderado y listo lo presentamos. Y si bueno vos lo querés hacer a nivel nacional tenés que presentar... tenés que hacer ese mismo laburo en cada uno de las seccionales con un referente de la lista Blanca, Bordo o el color que fuere... Y es muy difícil (...) Vas a poder formar dos o tres seccionales y a veces en esa no formas más que una.

En cuanto a las elecciones del cuerpo de delegados se vuelve algo más sencillo que se presenten opositores dado que el requisito es integrar la lista con candidatos para todos los cargos (Estatuto Unión Ferroviaria Art 107 “A”). Estas elecciones suelen ser más plurales, suelen presentarse agrupaciones de izquierda, independientes y escisiones locales del oficialismo¹⁶. Sin embargo, hay que tener en cuenta trabas informales a la presentación de listas ejercidas por el sindicato. E8-opositor relata al respecto:

tenés que llenar los papelitos como corresponde, que esté todo bien, todo un proceso medio... vos llevas la lista te confirman si tenés que hacerle tachaduras o enmiendas (...), vas te presentas, en el momento te dicen fulano, fulano y fulano se te cayeron porque no tienen antigüedad. Vos ya tenés que tener una lista preparada o sea en la misma página, en la misma hoja de candidatura lista en la mano para decirle ‘acá tenés el reemplazo’ si no lo tenés se te cae la lista ahí. Esa nueva lista con las modificaciones vuelve a ir a revisión. (...) Ya a la segunda es más difícil que te volteen tanto, es para decirle ‘qué onda’ si me voltean la lista la movida es otra, vengo con los bombos, cambia la mano (...). La primera te marcan a ver si estás firme, si estás firme cambia...

Otro elemento que bloquea a los opositores es la repartición de cargos mayoritaria. Esta consiste en que la lista que obtiene más votos obtiene la totalidad de los cargos de delegados en disputa. Lo cual genera un enorme efecto de arrastre de aquellos representantes más prestigiosos y de los sectores más numerosos a los cuales se suman otros que no gozan de tal reconocimiento.

Esto implica una nula proporcionalidad de la repartición de cargos que deja totalmente fuera del juego representacional a las segundas o terceras listas y fortalece ampliamente al oficialismo, lo cual podría suponer una violación al artículo 8, inciso “D” de la Ley 23551/88. La única forma que tenga representación una lista no oficialista es ganar en las elecciones el cuerpo de delegados y/o la seccional (como ocurrió en la línea Sarmiento)

Como corolario de estas elecciones tampoco debe sorprender las continuas victorias del oficialismo y los resultados marginales (pero estables) de las listas opositoras.

¹⁶ De ahora en más las llamamos como “semi-oposiciones”

Aunque la dificultad a conformar una lista nacional que venza en las elecciones generales es muy alta, los dirigentes opositores señalaron dos estrategias para lograr la conducción (y a veces como las únicas): por un lado, provocar/esperar una escisión significativa dentro del oficialismo para conformar una oposición en las elecciones nacionales, este fue el caso de la Lista Celeste a fines de la década del 90' que logró presentarse en la mencionada elección del 2001. Por otro lado, estiman lograr controlar las seccionales del AMBA y de esta forma obtener la altísima concentración de trabajadores y ejercer la conducción del sindicato de hecho, pero no de *jure*, es difícil aseverar la efectividad de esta última ya que no ocurrió por el momento

E8-opositor: A ver, ¿cuál es el ferrocarril que cuenta, que vale la pena?

Alejandro: Y... Roca, el Sarmiento, Mitre y esos son los más grandes

E8-opositor: Los del AMBA, los que mueven gente. Si yo te gano las seccionales del área metropolitana de Buenos Aires: Belgranito¹⁷, Belgrano sur, Belgrano Norte (repite), San Martín, Sarmiento, Mitre y Roca y el resto de las seccionales metetelas en el orto¹⁸.

Alejandro: ya les sacaste todo el sindicato

E8-opositor: hace lo que quieras, porque de hecho conduzco yo

Alejandro: no en los papeles pero en los hechos

E8-opositor: Al día tenés que venir a negociar, “mira renuncia y bueno, no se inventemos algo porque... quedate con el sindicato, el resto quedatelo”. El peso está muy desbalanceado de Buenos Aires con el resto, con el interior del país.

4.3. Segundo mecanismo: el intercambio de favores

En este apartado argumentamos la importancia del intercambio de favores entre los trabajadores y los representantes del oficialismo (en particular los delegados), como mecanismo para entender la continuidad en el poder¹⁹. A su vez también destacamos la forma en que se “resuelven los problemas” y su efecto sobre su politización.

Para empezar cabe mencionar una primera similitud con la teoría de control político que desarrolla Auyero (2004 y 2001): esta es una relación de confianza que desarrollan los trabajadores ferroviarios con los representantes de la Lista Verde, en especial los delegados. Esta relación parece ser mutuamente beneficiosa, porque por un lado, los trabajadores logran la solución de sus problemas laborales y por el otro,

¹⁷ Refiere a la línea Belgrano Norte

¹⁸ Expresión despectiva que refiere a la poca importancia de algo

¹⁹ Podría desarrollarse en un trabajo futuro como una variante de las causas organizativas de la ley de hierro.

los delegados logran la reelección y un posible ascenso en su carrera político sindical. Los entrevistados, tanto oficialistas como opositores, han repetido en numerosas ocasiones expresiones que dan cuenta de estas relaciones cercanas y afectivas tales como el “ser escuchados”, “estar presentes” o “recibir ayuda”. En palabras de E1-oficialista: “te podes juntar con delegados y te escuchan, hay veces que te pueden solucionar y hay veces que no. A ver: eso pasa, son delegados que los ves, no son fantasmas que no los ves nunca”.

Estos elementos mencionados no solo resaltan la cercanía y confiabilidad de los trabajadores hacia los delegados sino también cierto desdibujamiento de estos últimos y del rol histórico sindical de defensa de derechos; indican una visión que asemeja a sus representantes con amistades. Entonces la noción de “ayuda”, “la escucha” y la “gestión”²⁰ pareciera reemplazar parcialmente la defensa de derechos (y más aún la conquista de otros nuevos). El trabajador E1 - oficialista sintetiza.

entonces te escuchan, la verdad te escuchan, hay veces que te pueden dar una mano y otras que no, pero por lo menos te escuchan; a lo mejor a algunos los conocen con nombre y apellido y a otros de vista pero saben dónde trabajas (...), pero te escuchan, no es una persona inalcanzable.

De todos los problemas en los que son ayudados, es importante resaltar el que consideramos más importante para la continuidad del oficialismo: el ingreso de familiares a trabajar en el ferrocarril. Este es un excelente ejemplo de mutuo beneficio y de la relación cercana y de confianza: los familiares obtienen un trabajo formal, estable y un ingreso (elevado) en un contexto de debilitamiento constante de las formas típicas de contratación laboral; por su parte los delegados hacen más probable los votos y la simpatía de aquellos que están a la espera de que sea contratado su familiar y de aquellos que están agradecidos por el ingreso, aunque, al igual que en la teoría de Auyero (2001 y 2004), las entrevistas indican que los delegados no necesariamente pidan tal conducta a cambio. Tal como indica Auyero (2001 y 2004), no se trata de un favor que se entrega a cambio de algo del otro. Se trata de una relación entre ambos que es cultivada con el tiempo.

²⁰ Este aspecto es recuperado más adelante

Ahora bien, el mencionado vínculo de cercanía sugiere justificar la distribución personalizada de recursos sindicales para satisfacer el ingreso de un familiar u otras “ayudas”. Por lo tanto, para asegurar ese beneficio es fundamental tener una buena relación y opinión de los delegados y el oficialismo (aunque, como mencionamos, esto puede no ser pedido). Votar al oficialismo no debe ser visto únicamente como una elección racional costo – beneficio, sino que las entrevistas permiten ratificar de que se trata de un voto en el que las emociones, juegan un papel central, similar a otras elecciones (Brussino, Alonso y Imhoff 2015). Es un acto que reafirma una relación de mutua confianza y beneficio y construcción de identidad político sindical, que incluye una sutil pero fuerte y cotidiana dominación.

Las entrevistas indican que entre ambas partes se desarrolla un implícito “hoy por ti, mañana por mí” importante de mantener y mutuamente beneficioso. Sin embargo, esta relación perpetúa una dominación política fuerte hacia los trabajadores, de la cual es difícil y poco deseable salir; en semejanza a la teoría de Auyero (2001 y 2004), en la medida de que las “ayudas” de los delegados son efectuadas y estas son devueltas por otros favores (antipatía a opositores, voto oficialista o una participación político – sindical más activa, etc.) podemos argumentar que en el sindicalismo también se encuentra una máquina ideológica que congela dicha dominación. En este sentido, argumentamos que la frase de Auyero (2004) “dar, hacer un favor termina siendo poseer” (p. 57) tiene aplicación al caso estudiado.

En este sentido exponemos tres fragmentos de entrevistas: el de un trabajador oficialista, el de un dirigente opositor y el de una exdelegada verde (actualmente semi-oficialista). El primero muestra claramente la relación de “hoy por ti, mañana por mí” y los últimos dos indican un vínculo entre los ingresos de familiares y la hegemonía de la Lista verde; los tres en conjunto muestran a su forma la dominación expresada.

E2 – oficialista: “yo tengo una buena relación con el gremio, cuando se me necesita estoy y yo cuando lo necesité siempre estuvo. Así que dentro de todo (...) jamás se me requirió algo, un trabajo específico, un trabajo extra de parte del gremio para hacer entrar a mi hermano. Yo creo que el gremio le da oportunidades a todos los familiares de ferroviarios y lo cual lo veo muy bien y (...) lo veo de una forma positiva pero yo considero que es un gremio con mucha presencia en los compañeros (...). Cuando vos solicitas o requerís algo del delegado ellos están tanto en forma personal, porque tienen delegaciones también, vienen representan, tienen mucha presencia los delegados”

E8 – opositor: “entonces vos me preguntas cómo llegan las elecciones al 70/80%²¹, si vos me das 500 ingresos tengo: 500 de los que estaban adentro, más los 500 que entraron y votan, más otros 500 que están viendo y dicen ‘no en esta, pero en la próxima’²² o ‘no voy a votar en contra a ver si no me hacen entrar a mi hijo’ ‘mucho menos voy a formar lista’ (...). Entonces vos acá tenés una generación de compañeros y compañeras que son todos familiares. (...) Los primeros años te van a las asambleas, te van a los plenarios, te van a las marchas, te votan todos, es una tropa disciplinada”²³

E10 – (semi-oficialista) “porque la Bordo ya perdió... Porque los que entramos después del 2012²⁴ somos todos verde, del lineamiento que vos quieras, entraste y ya es, ya sos verde. Te lo inculcan²⁵, ya naces ferroviario verde no sé. Después puedes tener una diferencia política o gremial o lo que vos quieras”

En una línea similar, en el discurso de su asunción como Secretario General en 2017, Sergio Sasia, da cuenta de los ingresos de familiares al ferrocarril, la llamada “familia ferroviaria” en el siguiente extracto: “La pasión ferroviaria la vivimos en las venas cada uno de nosotros de una u otra manera porque la mayoría de nosotros mamó el ferrocarril desde la cuna” (FerroviarioTV 15/06/2017).

A su vez, es importante mencionar que aquellos que no integran este “hoy por ti, mañana por mí” y se comprometen con la oposición parecen sufrir diferentes coerciones que desalientan aún más la consolidación de rivales político-sindicales (además del mencionado mutuo beneficio en el intercambio de favores). Estas acciones son negadas o subestimadas en los discursos oficialistas, sin embargo, cobran mucha relevancia en los discursos opositores o semioficialistas. Además, el relato de estos supuestos hechos tiene un fuerte efecto disciplinador y moldea el accionar de antagonistas de la Lista Verde y sus potenciales simpatizantes. Se trata de diversas acciones que atentan contra la libertad de los electores y candidatos como, por ejemplo: despidos, cambios forzados de lugar de trabajo, hostigamiento laboral, etcétera. Para ello exponemos un extracto de la entrevista a Rubén Sobrero y a una exdelegada que forma parte de una agrupación semioficialista.

Rubén Sobrero: Te doy un ejemplo concreto: Salta. Dos compañeros se van a vivir a Salta desde aquí, desde el Sarmiento (...). Están trabajando en Salta un año, un año y medio. Un día yo voy a Salta porque voy a inaugurar un local de Izquierda

²¹ Refiere a los resultados oficialistas en las elecciones de cuerpo de delegados de 2018 en el ferrocarril Roca

²² Refiere a trabajadores que están esperando que su familiar ingrese a trabajar en el ferrocarril

²³ Es importante aclarar que el entrevistado no sólo se refiere a la Lista Verde sino también a la Bordo

²⁴ Refiere a la pérdida de la seccional Boulogne por parte de la Lista Bordo en ese año

²⁵ Esto debe entenderse como un sentimiento de pertenencia e identidad político - sindical

Socialista. De paso aprovecho y los voy a saludar. (...). Me vieron los de la Unión Ferroviaria y a las dos semanas los echan a los compañeros sin causa. ¿Qué opinás qué va hacer el trabajador común cuando ve esa demostración?. (...) Fueron los dos únicos por reducción de personal. Los dos únicos que echaron. Casualmente una pareja que había venido de Buenos Aires, que recién se habían instalado en Salta, que tenían un buen concepto. Nunca tuvieron una falta. Nunca tuvieron una sanción. Nunca tuvieron nada y los echan.²⁶

E10 – semioficialista: “Lo primero que pasó cuando ellos ganaron las elecciones, por tratarnos de traidores, desleales a la casa (...). Pidieron una lista de la gente de la XX²⁷ para: si estas en el turno mañana, pasarte al turno tarde; si estás en XX, pasarte a XX²⁸; que no tengas derecho a reclamar nada, que digan ‘y bueno... hacete cargo’”.

Ahora bien, entre ambos mecanismos existe una relación de complementariedad. Por un lado, las restricciones electorales y las represalias (siempre negadas o relativizadas) que pueden sufrir los candidatos opositores y sus simpatizantes obstaculizan la consolidación de otras agrupaciones (en especial a nivel nacional). Por el otro lado, la participación en las elecciones es voluntaria y es necesaria la participación de la mayor cantidad de trabajadores posible para que la dirigencia tenga legitimidad y así poder “gestionar”. Es ahí donde se vuelve central el segundo mecanismo. En el delegado E4 podemos apreciar la negación de las limitaciones a opositores y de la dominación hacia los trabajadores oficialistas, así como la necesidad de que estos participen electoralmente.

E4: Hubo un intento de armar una lista naranja de algunos compañeros, pero se caen. Se van cayendo. O sea, no es porque acá haya una especie de poder que no dejan que... ¡no! (...)
Y los trabajadores lo votan. O sea, no es que te ponen un fierro en la cabeza para votar (...). Nosotros siempre sacamos el 90%, ¿me entendés? Siempre. O sea, los compañeros van y votan. Saben que hay lista única. Todos saben que hay lista única, pero van y votan (...). Quiere decir que toda la línea apoya a la gestión gremial y así poder negociar cosas

Es importante hacer una mención respecto a la centralidad del “*know how*” como causa de la continuidad (Diana Menéndez 2015, 2017). Si bien está presente en las entrevistas

²⁶ Si bien esta anécdota se desarrolla fuera de la limitación geográfica del estudio (AMBA), es muy representativa de los discursos de los entrevistados.

²⁷ Refiere a que el oficialismo armó una lista con los candidatos de la agrupación semi-oficialista y sus simpatizantes para desarrollar las coerciones expresadas.

²⁸ La entrevistada refiere a cambiar el lugar de trabajo de un empleado opositor de una terminal a otra de la línea

realizadas²⁹, en especial en delegados y directivos oficialistas, no es central. Este *know how* aparece subordinado a dicha relación de “hoy por ti, mañana por mí” como herramienta que permite “ayudas” o “beneficios para los trabajadores” o “gestión” que luego serían retribuidos. En este sentido consideramos para el caso estudiado más precisa una explicación en torno al primer mecanismo mencionado (las restricciones electorales) y a las relaciones de confianza entre los trabajadores y los integrantes del oficialismo, que una centrada en el *know how* que detentan los oficialistas.

Ahora bien, retomando el concepto de maquinaria ideológica, que congela la dominación de la Lista Verde, es necesario explicar que la ideología de “ayudas” y “retribuciones” está vinculada cómodamente con el respeto institucional³⁰ que ejerce (y con cierto orgullo) dicha agrupación.

El respeto institucional del oficialismo es claramente visible en la centralidad que le dan al diálogo con empresarios y el Estado para la resolución de problemas y así evitar cualquier conflicto laboral (y más aún su politización). Si bien el conflicto es visto en las entrevistas a delegados y dirigentes oficialistas como inherente (y admiten poder desarrollar medidas de fuerza), debe ser evitado a toda costa.

Intrínsecamente relacionado con esto último, en las entrevistas se observa el clásico esquema sindical de toma de decisiones: la polea de transmisión de información desde los trabajadores hacia los delegados sobre reclamos y contingencias y desde éstos hacia los directivos. Por su parte, la cúpula devuelve una decisión al respecto que debe ser ejecutada (Diana Menéndez 2015). Este esquema representa una “absoluta despolitización” de las relaciones sindicales y laborales (Abal Medina 2011, tomado de Diana Menéndez 2015: 130) ya que restringe enormemente la posibilidad de un conflicto entre capital y trabajo y una participación más amplia de la base. Exponemos al respecto un extracto del directivo E6 y del delegado E4 respectivamente, ambos oficialistas, que dan cuenta de la centralidad del diálogo y las vías institucionales para la resolución de demandas, de la polea de transmisión expresada y del límite a la politicidad.

²⁹ Esta valoración está ausente en las entrevistas a opositores.

³⁰ Refiere a la canalización de demandas y resolución de conflictos mediante las vías establecidas y rutinizadas

A ver... nosotros creemos que el mejor conflicto es el que no se llega a dar. Porque conflicto vos... podés empezarlo pero no sabes con qué viene. ¿Sí? Es una caja de Pandora (...). Después no la podés cerrar. Entonces vos cuando llevas adelante un conflicto tenés que saber cuál es el inicio del conflicto y cuál es la posible salida. ¿Sí? Porque si no tenés salida empezar el conflicto es al pedo³¹ para hablar en criollo... Vos empezás un conflicto y sabes que no vas a tener una respuesta positiva de alguna manera del otro lado o una posible salida no podés empezar el conflicto porque te trabas ahí y te quedás en un conflicto eterno. Entonces lo que nosotros hacemos normalmente es tratar de dialogar con la Jefatura, dialogar con la empresa... sentarnos, discutirlo, putearnos (insultarnos) si hace falta pero llevar adelante los reclamos a través del diálogo donde dé lugar y para eso está la Comisión de Reclamos que es la que va, discute y demás.

A nivel de base lo hacen los delegados con la Jefatura directa si ellos no lo consiguen resolver allí se discute en otro nivel... subgerencia y demás... de recursos humanos por ejemplo... subgerencia de esas áreas y lo discutimos nosotros... Y muchas veces llega a acuerdos sin necesidad de medida de fuerza

La quieren echar a una boletera sin causa (...). Se habla previo, la comisión de reclamos habla previo con la empresa ‘che escuchame ¿por qué la echas?’ (...), entonces el sindicato toma las medidas necesarias para solucionar el problema y ¿cuál es una de las medidas necesarias? Cortar una vía o deshabilitar un molinete o no sé, hacer una medida de acción directa avalada, avalada (enfatisa) por el convenio colectivo de trabajo y el Estatuto social de la Unión Ferroviaria y la ley de contrato de trabajo. No es que uno se tira a hacer medidas sólo, o sea yo no le aviso a nadie, ni a la comisión de reclamos, me corto solo (...), sólo es como tirarte. Acá hay un lema que dice ‘uno cuando inicia un conflicto sabe cuándo arranca el conflicto pero nunca cuando termina’

Este límite a la politización del lugar de trabajo se articula muy cómodamente con la concepción de “ayudas” o “dar una mano” a los trabajadores (con muchos de los cuales tienen relaciones de cercanía). También se vincula cómodamente con la siguiente idea de que el sindicato “hace gestión”, exhibiendo cierta concepción individualista y administrativa en la que el delegado interviene para solucionar un problema de un trabajador (sanción, necesidad de licencia, etc)³² y el sindicato brinda algún servicio de buena calidad (obra social, hoteles, pañales, etc.). Por su parte el delegado E4 – oficialista comenta:

acá tenés... es la gestión lo que vale. A ver, el pollo, el pollo Sobrero es (...) una persona mediática aliada a partidos de izquierda, sabemos todos eso. O sea, nosotros (...) no hacemos eso. Lo que hace la Unión Ferroviaria es gestión. Por ejemplo, acá los compañeros delegados la recorren muchas veces, recorren, hacen línea, te preguntan cómo estás, qué necesitas, te pasa algo.³³

³¹ “Al pedo” se usa en el lenguaje coloquial para referir a algo innecesario

³² El cual limita la contextualización de dichos “problemas” y politización del lugar de trabajo

³³ Este extracto de entrevista contiene elementos que serán abordados más adelante

Por último, la politicidad limitada y el intercambio de favores también se vinculan con los conocimientos específicos que detentan los oficialistas, pero el “*know how*” está subordinado a “dar una mano” o “gestionar” para los trabajadores.

Exponemos a continuación un extracto del discurso de asunción en 2017 del actual Secretario General (FerroviarioTV 15/06/2017) y de la entrevista a un directivo (E6 – oficialista) que da cuenta de los elementos expresados en el párrafo anterior.

Dijimos vamos a mejorar la salud prestacional (...). Invertir en la prevención de la salud es lo que estuvimos haciendo en estos años, también formando y haciendo jornadas de prevención en adicciones, en riesgo vascular, en todo lo que ustedes participaron porque también creamos esa figura de agente sanitario que son ustedes, que son muchos de los que hoy no están presentes (...), porque fueron ellos los artífices de nuestro triunfo. De que hoy estemos asumiendo, de que más del 81% de los afiliados de la Unión Ferroviaria le diga sí a la Lista Verde, sí a esta conducción, valga a ellos este saludo y el reconocimiento de cada uno de los ferroviarios que hoy estamos acá presentes, sean ustedes los predicadores de lo que estamos diciendo y de lo que estamos reflexionando el día de hoy.

Decía los agentes sanitarios, ese brazo solidario que continuamente están trabajando para estar al lado del compañero que más necesita; porque un sindicato no solo se basa por defender el salario, por defender tener mejor convenios colectivos de trabajo, sino también por ser solidarios. Esa es la manera en que nos mantiene unidos, esa es la manera en que nosotros pregonamos seguir fortaleciendo nuestra familia ferroviaria con cada uno y como siempre decimos nosotros.

E6 – oficialista: No necesitamos entrar en ningún quilombo³⁴. Y las pibas nunca estuvieron mal... cuando eran tres estaban en un lugar que era la mitad de esto, es cierto que en una de esas no era ideal, pero las pibas bancaron (...), bancaron porque le dijimos: “quédense tranquilas que el reclamo sigue, que vamos hacer esos vestuarios”. Yo me acuerdo en ese momento teníamos un televisor acá que se lo donamos para que tengan un televisorcito ahí, tengan algo... y colaborar entre todos pudimos conseguir, porque finalmente la empresa les dio el lugar como corresponde. Nunca tuvieron que mover un dedo

Si bien claramente la relación de cercanía entre delegados y trabajadores contiene un beneficio para ambas partes también es cierto que presenta a “la institucionalidad como totalidad del mundo posible” (Diana Menéndez 2015: 130). Esto radica en una limitación de la politicidad a lo institucional, que descarta opciones más participativas y radicales como las desarrolladas por la Lista Bordo y otras agrupaciones (por no mencionar experiencias de otros sindicatos, participativas y menos radicales).

³⁴ Expresión de lenguaje coloquial similar a conflicto

En resumen, se trata de una maquinaria ideológica cultivada cotidianamente entre los trabajadores y principalmente los delegados que permite la perpetuación de los representantes del oficialismo. Esta concepción no sólo se basa en un “hoy por ti, mañana por mí” como en la teoría de Auyero (2001, 2004) sino que también consta de elementos más propios de la literatura sobre sindicalismo: la canalización de demandas a través de la polea de transmisión, el *know how* de los delegados y directivos, la politicidad limitada del lugar de trabajo y concepción de la institucionalidad como totalidad de lo posible (Diana Menéndez 2015).

5. Conclusión

En este estudio nos propusimos explicar la continuidad de la agrupación “Lista Verde” del sindicato Unión Ferroviaria. Con ese fin realizamos una revisión de la literatura y una serie de entrevistas semi-estructuradas a trabajadores, delegados y dirigentes. Esto nos permitió corroborar la hipótesis de que dicha agrupación permanece en el poder gracias a dos mecanismos centrales y complementarios: el primero es el conjunto de restricciones electorales y represalias que sufren opositores y el segundo son las relaciones de “hoy por ti, mañana por mí” que ocultan una fuerte y sutil dominación; si bien ambos complican enormemente la consolidación de opositores, el segundo le brinda legitimidad al oficialismo que carecería si se sirviese solo del primer mecanismo.

Un hallazgo de este estudio es que, a diferencia de lo que suele sostenerse, los líderes no son tan importantes en la agrupación. La continuidad queda asegurada por los dos mecanismos y no parecen tener vinculación directa al líder: las restricciones electorales del estatuto (incluso anteceden al actual Secretario General) y a las relaciones de confianza y cercanía desarrolladas con los representantes de menor jerarquía en el sindicato (los delegados). De hecho, en las entrevistas las menciones a Sergio Sasía y a José Pedraza (ex – Secretario general) son pocas y la valoración de este último siempre es negativa. Es decir, los datos recopilados en las entrevistas no parecen indicar que quiénes son los líderes o sus características sea decisivo en la agrupación como los dos mecanismos descriptos.

Ahora bien, es importante mencionar que estos mecanismos que permiten la perpetuación del oficialismo también podrían volverse en su contra si son utilizados por la

oposición que controle una seccional, en este sentido la Lista Verde terminaría presa de sus propios mecanismos. Esta situación está presente en la línea Sarmiento.

En el estudio hemos aclarado las dificultades que presenta el estatuto para las segundas y terceras opciones (en ese caso, la Lista Verde y la Lista Negra respectivamente), ya sea para presentarse para una seccional o para el cuerpo de delegados (mucho más para disputar la conducción), como es de esperar en esta línea controlada por la oposición se convierten en un fuerte obstáculo para la verde³⁵. Pero lo que es más llamativo es que extractos de entrevistas parecen indicar que la Lista Bordo también ha desarrollado un intercambio de favores; en este sentido recuperamos el siguiente fragmento.

E7 - opositor: A los ingresos los manejan el sindicato. Acá pasa lo mismo y por eso te digo que de eso no se diferencian demasiado si mirás la Bordo con la Verde, por ejemplo, acá tenés delegados de la Bordo que han metido 5 familiares, 6 familiares

Esto pareciera mostrar una conducta muy similar a la del oficialismo. En la línea Sarmiento presentar una lista posibilidades de victoria es una tarea que solo puede ser llevada a cabo por una agrupación que cuente con una gran cantidad de recursos como la Lista Verde.

Lo más importante en la presente investigación es comenzar a dilucidar la continuidad de estas agrupaciones al frente de sus sindicatos, un fenómeno tan extendido y tan poco estudiado. A su vez la hipótesis combina dos bibliografías muy diferentes para dar una explicación conjunta: por un lado una que estudia específicamente los sindicatos y enfatiza las restricciones que impone la dirigencia (Michels 1979, Torre 1974, Cambiasso 2018) y aquella que enfatiza la valoración del *know how* de la cúpula (Diana Menéndez 2008, 2015, 2017), por el otro la que estudia el clientelismo como una institución política que vincula a la población con el estado y organizaciones políticas, en un contexto de deterioro del mercado laboral y pobreza creciente.

Por último, aquí se abren muchos caminos que deben ser investigados en un futuro o intensificar su estudio. En primer lugar, profundizar el estudio sobre los mecanismos planteados (extensión en el sindicalismo argentino, eficacia, existencia de otros, etc.); el sector público facilita el patronazgo gracias al sindicato, sin embargo ¿en qué medida aplica

³⁵ Como por ejemplo la mencionada distribución mayoritaria de delegados al extremo de dejar nula representación a la oposición.

el segundo mecanismo en un sector privado? si seguimos la autora Mariela Cambiasso (2018) resalta los “mecanismos institucionales” del sindicato de la alimentación (p. 45), sin embargo es posible que exista una relación “hoy por tí, mañana por mí” diferente a la expuesta aquí, en la cual el ingreso de familiares sea muy pequeño o inexistente . En segundo lugar, replantear la importancia política que tienen los sindicatos para la gobernabilidad, si bien ya no son tan representativos como en el pasado es indudable que su favor o pasividad son importantes para cualquier mandatario, desde el regreso de la democracia el único partido que fue derrotado en elecciones sin enfrentar huelgas y conflictos con los sindicatos fue el justicialismo en 1999 y en 2023. En tercer lugar, matizar la importancia que tienen los líderes, en especial los pertenecientes a organizaciones peronistas, tal como intentamos mostrar a veces puede ser más importante la estructura misma de la organización. En cuarto lugar ampliar la investigación sobre las disputas intra sindicales: aquí nos limitamos a los mecanismos que utiliza el oficialismo para perpetuarse y si bien mencionamos que la lista Bordo utiliza el primer y pareciera que también el segundo, no desarrollamos la relación entre ambas listas ¿qué estrategias desarrolla la Bordo para intentar romper la marginalidad y cuáles son las de la Verde para intentar triunfar en el Sarmiento?, ¿por qué existe una oposición en este sindicato y no en otros?, ¿existe alguna negociación institucionalizada o no institucionalizada entre ambas agrupaciones?. En quinto lugar, abordar la negociación paritaria y su influencia sobre la dominación del oficialismo: la alta inflación del país es una constante pese a los cambios de gobierno ¿cómo concilia la Lista Verde su identidad peronista cuando gobiernos de este signo político enfrentan alta inflación?, ¿cómo actúa cuando este fenómeno se da con los no peronistas? ¿qué influencia tiene la discusión paritaria en la popularidad de la agrupación?

Por último, respecto de la politización y despolitización de la relación capital trabajo, aquí vimos cómo queda relegada únicamente al plano económico, pero una investigación futura puede preguntarse si ¿la Lista Bordo tampoco politiza? y si lo hace ¿en qué medida?, ¿existen casos en el que la relación este politizada? (en este sindicato o en otros), ¿es posible la politización?; este último punto cobra especial importancia en momentos de reformas que cambian cómo se relacionan el capital y el trabajo y el equilibrio de poder entre ambos.

Referencias bibliográficas

- s/a (2018) “Mario ‘Oso’ Rodríguez: ‘Que no nos dejen participar con nuestros delegados, es un atentado a la democracia’” (05 de noviembre). La Noticia Web, recuperado de <https://www.lanoticiaweb.com.ar/126557/mario-oso-rodriguez-que-no-nos-dejen-participar-con-nuestros-delegados-es-un-atentado-a-la-democracia/>
- s/a (2021) “Tras quedarse con la CATT, Sergio Sasía fue reelecto al frente de la Unión Ferroviaria hasta el 20252. (18 de diciembre). Infogremiales, Recuperado de <https://www.infogremiales.com.ar/tras-quedarse-con-la-catt-sergio-sasia-fue-reelecto-el-frente-de-la-union-ferroviaria-hasta-el-2025/>
- Auyero, J. (2001). *La política de los pobres, las prácticas clientelistas del peronismo*. Cuadernos Argentinos Manantial. Buenos Aires
- Auyero, J. (2004). *Clientelismo político, las caras ocultas*. Capital intelectual. Buenos Aires.
- Bensusán Areous, G. (2000). “La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas”. En Enrique De la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de cultura económica. Ciudad de México.
- Brussino, S., Alonso, D. Imhoff, D. (2015). Dimensiones culturales, afectivas y cognitivas del comportamiento de voto al kirchnerismo. *Psicología & Sociedad*, 27(2). Rio de Janeiro.
- Cambiasso, M. (2018). La tradición del sindicato de la alimentación: de los años ochenta a la posconvertibilidad. *Estudios del Trabajo*, (55). Buenos Aires.
- Diana Menéndez, N. (2008). La trama compleja de la acción sindical: los casos de y UPCN. *Trabajo y Sociedad*, 9(10). Santiago del Estero
- Diana Menéndez, N. (2015). Lo institucional como totalidad: formas de representación sindical tradicional”. *Questión*, 1(47). La Plata.
- Diana Menéndez, N. (2017). Representaciones inconclusas: dinámicas de constitución de identidades político – sindicales en organizaciones gremiales. *Enfoques* 15(182). Libertador San Martín

- Duarte, M. (2001). Los efectos de las privatizaciones sobre la ocupación en las empresas de servicios públicos. Realidad económica, (182). Buenos Aires.
- Estatuto Unión Ferroviaria (2006). Recuperado de <https://agrupmonarefa.files.wordpress.com/2014/01/estatuto1.pdf>
- Etchemendy, S. (2013, abril). Sobre la vigencia del modelo sindical argentino ¿continuidad, reforma o cambio? Conferencia presentada en Ciclo de seminarios, el modelo sindical en debate, en Buenos Aires, Argentina
- Ferrovianos TV. “FTV - Programa 13: Asunción del nuevo Secretariado / Abril 2017”. Youtube. Junio 15. 2017, recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=FoWn3GqZjMs&ab_channel=FerrovianosTV
- Galimberti, C. M. (2019). La “familia sanitarista”: redes afectivas y estrategia sindical en el sector de agua y saneamiento del Gran La Plata. Estudios del ISHiR, (25). Rosario.
- Lazar, S. (2019). *Cómo se construye un sindicalista. Vida cotidiana, militancia y afectos en el mundo sindical*. Siglo XXI. Buenos Aires.
- Lenguita, P. (2011). Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. Nueva Sociedad, (262). Buenos Aires.
- Ley Nacional 23.298 “Ley orgánica de los partidos políticos”. Boletín oficial, Buenos Aires, Argentina, 25 de octubre de 1985.
- Ley Nacional 23551/88 “Asociaciones sindicales”. Boletín oficial, Buenos Aires, Argentina, 22 de abril de 1988.
- Martinez Salgado, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa, principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3). Rio de Janeiro
- Michels, R. (1979). *Los partidos políticos, un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Amorrurtu. Buenos Aires.
- Montañés Serrano, M. (2010) “Las entrevistas”. Cuadernos CIMAS-Observatorio Internacional de Ciudadanía y Medio Ambiente Sostenible. Recuperado de

https://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/08/m_MMontanes_LasENTREV.pdf

- Murillo, M. V. (2013). "Cambio y continuidad del sindicalismo en democracia". Revista S.A.A.P, 7(2). Buenos Aires
- Perelman, L. y Vargas, P. (2013). Credencialismo y recomendación: las bases de la reproducción de la clase obrera siderúrgica en la Argentina contemporánea". Antípoda Revista de Antropología y Arqueología, (17). Bogotá.
- Radiciotti, L. (2012). ¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades. Trabajo y Sociedad, 16(18). Santiago del Estero.
- Senén González, C. Trajtemberg, D. y Medwid, B. (2009). La negociación colectiva en la Argentina 1991-2007. Cecilia Senén González y Patricia Schettini (comps), Trabajo y relaciones laborales en Argentina: sector formal e informal, (pp. 117-139). Prometeo. Buenos Aires.
- Senén González, C. y Palomino, H. (2006). Diseño legal y desempeño real: Argentina". En Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina. Coordinado por Graciela Bensusán. 95 – 166. UAM. Ciudad de México.
- Stepan Norris, J. y Zeitlin, M. (1995). Union democracy, radical leadership, and the hegemony of capital. American sociological review, 60(6). Los Ángeles.
- Torre, J. C. (1974). La democracia sindical en Argentina. Instituto de Desarrollo Económico, 14(55). Buenos Aires.
- Wolanski, S. (2015). La familia telefónica, sobre las relaciones de parentesco en la política sindical. Cuadernos de antropología social (42). Buenos Aires