

CONTRA LAS PASANTÍAS TRUCHAS: EL ESPACIO POLÍTICO PARA LA MOVILIZACIÓN DE LOS PASANTES TELEFÓNICOS DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.¹

SANDRA WOLANSKI²

RESUMEN

Este artículo reconstruye las iniciativas a través de las cuales se desarrolló entre 1999 y 2004 un intenso proceso de movilización en cuestionamiento del sistema de pasantías de Telefónica de Argentina como una forma de fraude laboral y en demanda de la efectivización de los trabajadores/as pasantes. Desde la antropología política, propone situar ese proceso de movilización en el marco de la compleja trama de relaciones en que los esfuerzos de organización de los pasantes estuvieron insertos; retomando las propuestas de E.P. Thompson, busca delinear el campo de fuerzas que definió el espacio político en el cual se hicieron posibles. A través de un estudio etnográfico de dos sectores de atención telefónica al cliente, sostiene la necesidad de un abordaje de los procesos de organización que recupere la heterogeneidad de acciones y sentidos llevadas adelante por los trabajadores/as.

[1] Este artículo profundiza resultados de la investigación que realicé para mi tesis de licenciatura en Ciencias Antropológicas (Anonimo, 2010) a partir de los desarrollos de mi trabajo doctoral sobre formas de acción gremial y vida cotidiana de los trabajadores/as telefónicos de la Ciudad de Buenos Aires, así como de los intercambios en el marco del Programa “Procesos de reconfiguración estatal, resistencia social y construcción de hegemonías”, dirigido por Mabel Grimberg.

[2] Licenciada en Ciencias Antropológicas. Becaria doctoral CONICET. Instituto de Ciencias Antropológicas, Facultad de Filosofía y Letras, UBA.

Fecha de recepción: . Fecha de aceptación:

PALABRAS CLAVE: Procesos de organización – Espacio político – Precarización – Trabajadores Pasantes – Empresas telefónicas.

ABSTRACT

This paper reconstructs the initiatives of an intense process of mobilization that took place between 1999 and 2004, which questioned Telefónica de Argentina's internship system as a way of "labour fraud" and demanded the permanent hiring of the interns. From a political anthropology's perspective, this paper proposes to situate that process in a frame of the complex network of relationships network in which the interns' organization efforts were placed; following E.P. Thompson's proposals, it intends to sketch the field force that defined the political space in which these were possible. Through an ethnographic study of two call centers, this paper supports the need for an approach of organization processes that unfolds the heterogeneity of actions and meanings carried on by workers.

KEYWORDS: Organization processes – Political Space – Precarious work – Intern workers – Telephone companies.

INTRODUCCIÓN

El 7 de diciembre de 2001, los pasantes de las salas de atención del 000 (operadora de larga distancia internacional) del edificio de la calle Talcahuano, y del 19 (operadora de larga distancia nacional), del edificio de Azcuénaga, ambos servicios de Telefónica de Argentina, dieron comienzo a una medida de fuerza que, en visión de sus protagonistas, constituiría un hito en la historia de su organización y su sector, un triunfo histórico: la ocupación durante cuatro días de esas salas de atención por parte de los pasantes en estado de "asamblea permanente". En comunicados de ese momento resaltaban dos grandes logros: la firma de un acta en la que Telefónica se comprometía a la efectivización (contratación en planta permanente) progresiva de todos los pasantes de los sectores y, en segundo lugar, el reconocimiento del sindicato telefónico (FOETRA³ Buenos Aires) como representación gremial de los pasantes. A lo largo de los tres años siguientes, los Pasantes Autoconvocados de Telefónica y Telecom – luego Asamblea de Pasantes – mantuvieron un intenso nivel de movilización en demanda de la efectivización y denunciando a las pasantías como una forma de fraude laboral.

La movilización de los pasantes tuvo una importante repercusión en distintos ámbitos de militancia, entre ellos la estudiantil, como organización de trabajadores precarios, y en esos términos suscitó la atención de distintos investigadores que, desde las ciencias sociales, consideraron el proceso de organización de los pasantes como una respuesta de los trabajadores y/o de los sindicatos a la precarización laboral (Garró, 2004; Martínez y Soul, 2009). Otros trabajos – centrados en los mecanismos de control y disciplinamiento desplegados por las empresas telefónicas en los años noventa – consideraron que, dada la vulnerabilidad de los pasantes, la emergencia de una acción colectiva constituía un hecho a explicar: en análisis anteriores se había sostenido que trabajadores/as en tal situación eran "incapaces" de producir acciones de "resistencia" más allá de actos "altamente individualistas y autónomos" (Montes Cató, 2006:288).

Así, la organización de los pasantes fue comprendida y explicada como respuesta a degradadas condiciones de trabajo y contractuales (precarias) cuyo origen se situaba en las políticas estatales e iniciativas empresariales implementadas en años anteriores. Sin embargo, una vinculación directa, en términos explicativos, entre condiciones de trabajo y movilización resulta insuficiente para explicar cómo tomó forma la demanda de efectivización de los pasantes. En este sentido, retomo una propuesta de análisis que E.P. Thompson desarrolló para pensar los motines de subsistencias de la Inglaterra del siglo XVIII. Debatiendo con las interpretaciones que atribuyeron la realización de los motines al hambre, Thompson (1995) sostuvo que ésta "no dicta que [los amotinados] deban amotinarse ni determina

[3] Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina – Sindicato Buenos Aires.

las formas del motín” (1995:302). El motín constituía, por el contrario, sólo una de las respuestas – individuales o colectivas – posibles frente al hambre. Por esto, Thompson buscó explicar las características específicas de los motines en la Inglaterra del siglo XVIII, ligándolas a un modelo paternalista de comercialización de los alimentos que contrastaba con la nueva economía política del mercado libre de granos. Esto implicaba explicar “el espacio ‘político’ en el cual la multitud podía actuar y negociar con las autoridades”, analizando “la cultura política, las expectativas, las tradiciones y, de hecho, las supersticiones de la población trabajadora que con más frecuencia tomaba parte en actos en el mercado y las relaciones – a veces negociaciones– entre la multitud y los gobernantes que se clasifican bajo el insatisfactorio epígrafe de ‘motín” (Thompson, 1995:295-6).

Me propongo entonces reconstruir las iniciativas que llevaron a la organización de los pasantes, y las tramas de relaciones en las que estos esfuerzos estuvieron insertos y que, a la vez, contribuyeron a crear. Es decir, delinear el particular campo de fuerzas que definió el espacio político, en términos de Thompson, en el cual los pasantes pudieron organizarse y negociar sus demandas – espacio que las mismas acciones de los trabajadores modificaron y redefinieron. Es decir, me propongo analizar la configuración de un campo de disputa en torno a las pasantías en las empresas telefónicas.

Siguiendo a Roseberry (2002), los campos de fuerza sociales son analizados como complejos y procesuales: lejos de la bipolaridad, sostiene, “la mayoría de las situaciones sociales con las que estamos familiarizados son infinitamente más complejas, con múltiples sitios de dominación o formas y elementos de experiencia popular” (2002:4). Para analizar la incorporación de los pasantes a las empresas telefónicas y su proceso de organización es necesario desplegar múltiples políticas estatales, iniciativas empresariales y gremiales, tradiciones y experiencias previas de los trabajadores/as telefónicos. Además, la imagen de un campo de fuerzas societal fue propuesta por Thompson con un sentido descriptivo para comprender la configuración de relaciones sociales desde una visión de hegemonía (Manzano, 2008). En este sentido, retomo investigaciones que, desde la antropología política, propusieron descentrar la mirada respecto de la movilización o protesta social, resituando los procesos de movilización social en los marcos más amplios de las relaciones de hegemonía “y más en particular ponderar las experiencias y modalidades históricas de organización, los procesos de la vida cotidiana y los sentidos que los protagonistas otorgan a sus prácticas” (Grimberg, 2009: 85). La utilización del concepto de hegemonía para comprender disputas de poder siempre inestables permite pensar la dominación y la resistencia en términos relacionales, como producto de las múltiples acciones de individuos y agrupamientos que cambian históricamente y se definen mutuamente. Una visión desde la categoría de hegemonía permite cuestionar, de este modo, las visiones que toman a la dominación y la resistencia como conceptos dicotómicos, identificándolos con agrupamientos o actores colectivos determinados.

En este sentido, me propongo un trabajo etnográfico, el cual supone, como plantea Rockwell (1989) la descripción analítica de las relaciones locales con el fin de aprehender los procesos particulares que operan en la localidad estudiada – de modo que se enfatiza la heterogeneidad de los procesos sociales, por fuera de enfoques que parten de la búsqueda de homogeneidad. Realicé trabajo de campo en dos sectores de atención telefónica al cliente entre junio de 2007 y febrero de 2009. Ese trabajo se nutrió de dos fuentes principales: por un lado, los relatos de los trabajadores/as, a los que accedí mediante un trabajo de entrevistas, a través de las cuales fui reconstruyendo el proceso de organización, las acciones y demandas que sostuvieron y los sentidos que les fueron otorgando en los años transcurridos hasta entonces. En segundo lugar, a través del trabajo de observación participante en dos espacios de trabajo pude registrar los eventos de rememoración⁴ (Gongaware, 2003) que tenían lugar en las interacciones cotidianas de los trabajadores/as en los espacios de trabajo: rasgos específicos del pasado que resultaban significativos en la interacción, en lugar de ser el producto de un relato “especial” ante una antropóloga. Esto me permitió ponderar la importancia que los recuerdos asumían, años después, para los trabajadores/as; asimismo, me permitió el acceso a una “trastienda” – en los términos de Berreman (1962) – que los trabajadores/as se esforzaban muchas veces en ocultar, de acuerdo a la imagen que querían generar de sí mismos ante mí.

[4] Gongaware (2003) llamó “conmemoraciones narrativas” a aquellas narrativas que expresan vínculos con el pasado y son intercambiadas en las interacciones cotidianas de los miembros de un grupo.

Desde este enfoque, en primer lugar, reconstruyo las experiencias de los trabajadores/as y las tramas de relaciones previas en las que se enmarcó el ingreso de los pasantes en los sectores de operación nacional e internacional de Telefónica de Argentina; para luego mostrar la multiplicidad de relaciones y prácticas de los trabajadores y de sus organizaciones que convergieron en las discusiones y acciones en torno a la problemática de las pasantías.

LOS TRABAJADORES/AS DEL 000: PROCESO DE PRIVATIZACIÓN, REESTRUCTURACIÓN Y RESISTENCIA

El proceso de organización de los pasantes y el cuestionamiento de las pasantías como trabajo precario se enmarcaron en las profundas reestructuraciones que supuso en los espacios de trabajo el proceso de privatización de la Empresa Estatal de Telecomunicaciones (ENTel). Este fue un proceso disputado, en el que se conjugaron políticas estatales, iniciativas empresariales y gremiales, tradiciones y acciones de los trabajadores/as telefónicos. El ingreso de los pasantes en los sectores de atención telefónica al cliente estuvo así inserto en tramas de relaciones configuradas por ese campo de disputa, y fue significado por los operadores/as en base a esas experiencias previas compartidas. Intento aquí dar cuenta, desde la memoria de los trabajadores/as, de esa trama de relaciones y experiencias para mostrar el campo de fuerzas en el que se comenzaron a discutir las pasantías como trabajo precario.

Durante muchos años, las llamadas realizadas desde el país al exterior debían ser comunicadas por el servicio de operadora internacional, el 000. Es por eso que las centrales en las que se proveía este servicio eran nodales en ENTel, contando con una gran cantidad de trabajadores/as. Hacia mediados de la década de 1970, tres centrales atendían el servicio: CIBA (Central Internacional de Buenos Aires) II y III, ambas en el edificio de la calle Azcuénaga al 200, y CIBA I, en el edificio de la calle Talcahuano. En 1978, en ocasión del Mundial de Fútbol, el gobierno militar remodeló totalmente las instalaciones de la central CIBA I, implementando el sistema de conmutadores. Símbolo de la “modernización” que el gobierno buscaba proyectar en el exterior, entre los trabajadores del sector circula aún hoy la historia de la visita del general Videla, en ocasión de la inauguración de la sala. En ese período, 46 trabajadores de la empresa fueron secuestrados por el terrorismo de estado, la mayor parte de los cuales eran militantes del Sindicato Buenos Aires.

A lo largo de la década de 1980, la central CIBA III fue cerrada, restando dos salas de atención del 000, una en cada edificio. Durante esa década, se llevó a cabo la reorganización de la actividad gremial del sindicato telefónico, intervenido desde el comienzo de la dictadura militar. El dirigente telefónico Julio Guillán, un dirigente “histórico”, lideró dicho proceso⁵. De 1987 data también el primer proyecto de ley de privatización de ENTel⁶.

[5] Como dirigente del gremio telefónico, Guillán participó de la creación de la CGT de los Argentinos, una central sindical que se autodefinió como antiburocrática y combativa, en oposición al conjunto de líneas identificadas como burocráticas e integracionistas. La CGT de los Argentinos se creó en 1968 cuando, tras ganar R. Ongaro de la Federación Gráfica Bonaerense la conducción de la CGT, las líneas vinculadas al vandomismo en las 62 Organizaciones ocuparon el edificio de la central en la calle Azopardo, expulsando y fracturando a la conducción elegida. Aunque en un principio se alineó con la CGTA, Guillán y el conjunto del gremio telefónico viraron de posición, volviendo a la CGT Azopardo. El 24 de marzo de 1976, Guillán fue detenido, junto con otros treinta activistas telefónicos, y permaneció en la cárcel durante siete años. Luego de 1983, condujo la “recuperación” del gremio, siendo electo en 1984 tanto en el sindicato Buenos Aires, como en la federación. En 1987 se unió al llamado Grupo de los 15, gremios que sostenían una posición de diálogo con el gobierno de Raúl Alfonsín. En 1989, con el nuevo gobierno, abandonó definitivamente su posición contraria a la privatización de ENTel, colaborando con el proceso de intervención.

[6] No se trataba de la primera propuesta de privatización de ENTel, sin embargo fue la primera en llegar a una instancia de debate parlamentario, en la que fue rechazada. Para un mayor desarrollo sobre los antecedentes de la privatización de ENTel, ver Montes Cató, 2006.

Sin embargo, fue recién en 1989 que se definió una activa política de privatización de las empresas públicas. Por el decreto 731/89 del 12 de septiembre de ese año, el Poder Ejecutivo ordenó la preparación de los pliegos y condiciones para la privatización de ENTel. Esta decisión se enmarcaba en una agresiva política de reforma del estado emprendida por el gobierno recién electo, representada de manera paradigmática por las leyes de Reforma del Estado (23.696, de agosto de 1989) que estimulaba el traspaso al sector privado de la mayor parte de las actividades estatales, y de Emergencia Económica (23.697/89), que redefinía el gasto público, facultando entre otras cosas los despidos de empleados públicos no designados por concurso. En el caso de ENTel, la privatización comenzó con un período de seis meses de intervención estatal, a cargo de María Julia Alsogaray, cuyo objetivo fue preparar la empresa para su traspaso, reformando – entre otras medidas – el Convenio Colectivo del sector.

Distintos autores han señalado el desconcierto de muchos gremios ante el drástico giro tomado por el gobierno recién electo, cuya campaña había incluido como eje el rechazo de las privatizaciones (Martucelli y Svampa, 1997; Wallace, 1998; Borón y Twaithes Rey, 2004). Para los telefónicos, el posicionamiento frente a la privatización constituyó una divisoria central: mientras que Guillán y la Federación nacional (FOETRA, hoy FOEESITRA) se definieron como sus partidarios⁷, el Sindicato Buenos Aires se opuso, resultando elegida en su conducción, en 1989, una coalición que sostenía esta posición.

Así, en agosto de 1990, los trabajadores del Sindicato Buenos Aires se declararon en huelga por tiempo indeterminado, frente a lo cual el gobierno restringió por decreto su derecho a huelga (fijando un mínimo obligatorio de horas trabajadas por tratarse de trabajadores de servicios públicos), extendiendo además la jornada laboral. El Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria, decretó la ilegalidad de la huelga y, frente a su continuidad, tres días después, quitó la personería jurídica al Sindicato Buenos Aires, suspendiendo los derechos gremiales. La interventora extremó las medidas: suspendió 50 de los 110 artículos del Convenio telefónico, utilizó a las Fuerzas Armadas para garantizar el servicio y, finalmente, despidió a más de 400 trabajadores.

La operadora internacional (000) fue un escenario importante de ese momento de la historia de los trabajadores/as telefónicos. La huelga tuvo un fuerte acatamiento de los operadores/as, muchos de los cuales tenían una activa participación sindical. El 6 de septiembre de 1990, efectivos militares ocuparon la sala de atención de la central internacional de Talcahuano, con el fin de “garantizar el servicio”⁸. Las operadoras permanecieron en la sala, increpando a los militares. Sin embargo, once días después, finalmente, la huelga fue levantada; y sólo 90 de los 400 despidos fueron reconsiderados. La memoria de los trabajadores/as nos permite dimensionar el episodio, vinculando la experiencia de ver el propio puesto de trabajo ocupado por militares, la adhesión que tuvo la medida, y las consecuencias de la “derrota”. Así, Susana, una trabajadora que había ingresado en el edificio de Talcahuano en 1982, relataba:

“Susana: – Bueno, y después los últimos tiempos de ENTel, lo que más recuerdo fueron las huelgas y la lucha contra la intervención, que no es poco. Los despidos, y todos los momentos terribles que pasamos, y sí, fueron unas huelgas que... llegó un momento, ya no me acuerdo cuántos días de huelga, nos impedían las entradas a los edificios. Acá en este edificio [Azcuénaga] se echó a mucha gente. Bueno, y allá no tanto, yo estaba allá en Talcahuano. Y bueno, obviamente después

[7] Uno de los hitos que simbolizan los procesos de ruptura y los reacomodamientos producidos al momento de la privatización de ENTel, es la designación de Julio Guillán como Secretario de Telecomunicaciones, durante la presidencia de Carlos Menem. En los relatos de los trabajadores, este hecho es uno de los aspectos centrales de la experiencia que designan como “traición”, (ver también Montes Cató, 2006; Aruguete y Duarte, 2005).

[8] La memoria de los trabajadores/as, así como las fuentes académicas y periodísticas coinciden en señalar la intervención de las fuerzas militares en la operación de las centrales Ciba I y II, justificada con el objetivo de “garantizar el servicio” de conexión telefónica internacional (Senén González, 2000; Aruguete y Duarte, 2005). En el curso del conflicto, los medios de comunicación especularon con la aplicación del ex Plan Conintes (Conmoción Interna del Estado), que en distintos momentos de la historia argentina habilitó a las Fuerzas Armadas a tomar parte en la represión y control de movilizaciones y huelgas obreras. De particular gravedad resultaban estas especulaciones en el contexto de la reciente sanción de la Ley de Defensa Nacional (23.554) que precisamente prohibía la participación de las Fuerzas Armadas en conflictos de orden interno. Una interesante crónica periodística de este momento de la historia de los trabajadores/as telefónicos puede consultarse en <http://www.anred.org/spip.php?article5134>.

hubo intervención, o sea empezaron a atender nuestros llamados militares (...) a atender las llamadas que no estábamos atendiendo. Capacitaron ahí a los militares...

Antropóloga: - ¿Eso pasó ahí en Talcahuano?

Susana: - En Talcahuano, sí. Yo te hablo de Talcahuano, no sé, en otras partes de la empresa supongo que también, porque la huelga fue bastante masiva. Bueno, pero de eso sí me acuerdo, que pasó todo eso con el tema de los militares y bueno, y después ya, muy pronto, los acontecimientos nos superaron y se terminó todo. Ahí hubo cambios, lo primero así, conmocionante fue el tema de los retiros voluntarios, que nosotros no estábamos acostumbrados. Con eso se sacaron de encima a un montón de gente (...) Mucha gente ante la incertidumbre de qué pueda pasar, si después iba a haber despidos o lo que fuera, tomaron esos retiros y se fueron. Y bueno, ahí fue la primera gran reducción de personal. Y ahí también empieza a haber cambios tecnológicos, desaparecieron todos esos conmutadores que yo te nombraba al principio, los reemplazaron por unas computadoras muy parecidas a éstas...” (Susana, supervisora, 19)⁹

A partir de ese momento, la interventora de la empresa implementó una serie de estrategias de reorganización del trabajo y debilitamiento del sindicato¹⁰. Se prolongó la jornada laboral y se redujeron los planteles de trabajadores, ya sea a través de despidos en el momento de la intervención o de “retiros voluntarios” en los meses siguientes. Walter y Senén González calcularon que entre 1988 y 1994 se redujeron en las empresas telefónicas más de 15.000 puestos de trabajo, el 30% de la dotación “histórica” de la empresa estatal (1998:50). En esta reducción, los servicios de larga distancia tuvieron un lugar destacado. Luego de la derrota de la huelga, además, recrudecieron las diferencias entre las agrupaciones que compartían la conducción del Sindicato Buenos Aires, llevando a su división. En las elecciones de 1993, ocho listas distintas disputaron el gremio, resultando electa, nuevamente, la Lista Marrón. Menguados y debilitados, los trabajadores del 000, como recordaba Susana en la misma entrevista, “fuimos retrocediendo hasta prácticamente nada”.

En noviembre de 1990 se concretó la privatización del Servicio Básico Telefónico, dividido en dos grandes empresas licenciatarias, responsables para las zonas norte (Telecom S.A.) y sur (Telefónica de Argentina S.A.), repartiéndose además el Área Metropolitana de Buenos Aires. La concesión se realizaba en términos monopólicos por siete años, prorrogables tres años más; luego de ese plazo, sería abierta a la competencia. El sector de larga distancia internacional (000) en sus dos salas, entretanto, quedaba a cargo de una empresa “transicional”, Telintar S.A.¹¹

Las características de la privatización de ENTel han sido abordadas por distintas investigaciones, la mayor parte de las cuales consideraron este proceso y el de Aerolíneas Argentinas como “casos testigo” – por ser las primeras en realizarse (Azpiazu y Schorr, 2001; Abeles, 2001; Borón y Twaithe Rey, 2004). En el contexto de este trabajo, cabe destacar que, apenas privatizadas, las empresas telefónicas comenzaron una activa política de reestructuración organizativa que supuso no sólo masivos ofreci-

[9] En este artículo, señalaré con el uso de cursivas las citas textuales de las palabras de trabajadores/as; diferenciándolas de las reconstrucciones realizadas a partir de las notas de campo, que señalaré como “Registro de Campo”. Asimismo, en el caso de las citas textuales, situaré su producción a través de un nombre ficticio, la categoría del trabajador/a (operadora, supervisora) y el servicio en el que se desempeñaba en el momento del trabajo de campo (19 o 000).

[10] Un análisis de los mecanismos implementados por el gobierno para debilitar la resistencia de FOETRA Buenos Aires puede consultarse en Aruguete y Duarte, 2005. Entre ellos se incluyen el quite de la personería jurídica, la incorporación de dirigentes sindicales en distintas instancias del gobierno, la implementación de Programas de Propiedad Participada y el desplazamiento del Sindicato a favor de la Federación en las distintas instancias de la negociación. La intervención de la empresa además tomó medidas que perjudicaron a los trabajadores como la prolongación de la jornada laboral en una hora y la modificación del régimen de descansos, turnos y francos.

[11] La licitación estableció la creación de dos empresas bajo control compartido. Telintar S.A. proveería los servicios de larga distancia internacional en régimen monopólico, mientras que Startel S.A. ofrecía servicios en régimen de competencia, como télex, transmisión de datos, telefonía móvil y radio móvil marino. Tanto Telefónica como Telecom poseerían, cada una, una empresa de elaboración de guías telefónicas. Miniphone, compañía de telefonía celular, se creó con capital accionario compartido.

mientos de retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas, sino también el ingreso de nuevas categorías de trabajadores, posibilitadas por mecanismos recientemente incorporados a la legislación laboral. La Reforma Laboral, como se denominó a estas modificaciones, constó de una primera etapa representada por la Ley de Empleo 24.013, de 1991, que implementó “modalidades de contratación promovidas”, por las que el empleador era eximido de las cargas sociales patronales (aportes jubilatorios, asignaciones familiares, indemnizaciones): los contratos por tiempo determinado como fomento del empleo, por lanzamiento de una nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación – estos dos últimos eximían al empleador de la totalidad de las cargas antes detalladas.

Según datos de Walter y Senén González (1998), Telefónica incorporó entre 1990 y 1996 500 jóvenes técnicos a través de contratos de práctica laboral para jóvenes (menores de 24 años). Por su parte, en ese mismo período, Telecom recurrió al contrato joven, contratando bajo esta modalidad a 700 trabajadores/as. Desde su primer año de existencia, además, Telefónica de Argentina tomó parte de iniciativas que buscaban vincular “formación” y “empleo”, ligadas a políticas públicas que definían esta relación como problemática, y a los jóvenes como objeto de aquellas (Riquelme y Herger, 2005). Así, en 1991, Telefónica participó de la creación del Programa de Capacitación Gratuita para Docentes y Alumnos, o Programa “Educación y Trabajo”¹², que a partir de 1993 estableció un convenio con el Ministerio de Educación y Cultura de la Nación para la vinculación entre el sistema educativo y las empresas.

En este marco de reforma de las condiciones de la actividad laboral, se sancionó el Decreto Nacional 340/92, que creó el régimen de pasantías educativas. Como “Ente Coordinador”, la Fundación comenzó entonces a seleccionar a estudiantes de universidades públicas y privadas, así como de algunos institutos terciarios, para trabajar bajo esta figura contractual en Telefónica de Argentina¹³. A diferencia de Telefónica, Telecom implementó un sistema de convenios de pasantía que unían de manera directa a la empresa y a universidades, facultades o institutos. Entre estos, se encontraban facultades de la Universidad de Buenos Aires, como la Facultad de Psicología y la Facultad de Ciencias Sociales. Aunque estos sistemas parecieran indicar poblaciones distintas, aproximadamente un 75 u 80% de los pasantes que se desempeñaban en el año 2001 en las empresas de telecomunicaciones pertenecían a la Universidad de Buenos Aires (Bonavena, 2000).

El contrato de pasantía no establecía ninguna relación jurídica (y por lo tanto ningún vínculo laboral) entre el pasante y la empresa, sino entre el primero y su institución educativa, o el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación. Por lo tanto, los pasantes carecían de derechos laborales, tales como vacaciones, licencias, indemnizaciones; lógicamente, estaban también excluidos de la representación sindical. Además, según el contrato de pasantía, la retribución de los pasantes no constituía un sueldo, sino una “asignación estímulo” en concepto de viáticos y gastos escolares. En consecuencia, la pasantía podía finalizar, sin previo aviso, y sin que esto fuera considerado un despido.

Hacia 1992, Telefónica comenzó a incorporar pasantes en los sectores de atención al cliente, entre ellos el 000. Una reconstrucción a partir de la memoria de los trabajadores permite ver la importancia que cobran a la distancia sus condiciones de trabajo. Rememorando la atmósfera de trabajo en el sector, el férreo control de los tiempos y la disciplina, Bárbara – una estudiante de publicidad en ORT que fue seleccionada en agosto de 1995 – señalaba:

“Y bueno, el régimen ahí era espantoso, era tipo pánico, miedo. Yo iba y estaba sentadita así [con la espalda recta, tensa] (...) Trabajabas dos horas y te daban diez minutos de descanso estricto,

[12] Las empresas fundadoras, en mayo de 1991, del Programa “Educación y Trabajo”, eran: Acindar, Aluar, Aseguradora de Cauciones, Celulosa, Calderas Salcor Caren, Diario El Cronista Comercial, Industrias Pescarmona S.A., Ingenio La Esperanza, Telefónica de Argentina S.A. Poco después se sumaron: Diario La Razón, Automación Micro-mecánica, Unión de Entidades de Servicios (UDES), Alto Paraná, Aerolíneas Argentinas (Fuente: página web de la Asamblea de Pasantes, <http://www.lasemilla.freesevers.com>)

[13] En la órbita de los acuerdos firmados por esta Fundación se encontraban instituciones como la Universidad Argentina de la Empresa (UADE), la Universidad de Belgrano, la Universidad de Morón y la Universidad Católica Argentina (UCA); así como el Instituto Terciario ORT, y el caso paradigmático – en cuanto a la ausencia de relación entre la tarea realizada y los estudios – de la Escuela de Jardinería del Jardín Botánico.

y controlado. Te decían ‘bueno, ahora tomáte el descanso’, y por ahí volvías y te decían ‘para la próxima te quedan nueve minutos, no diez’. Y imagináte, no tenías tiempo de hablar con nadie, porque en diez minutos vas al baño, comés algo, y ya tenés que volver, no conocías a tus compañeros... bueno, y tampoco tenías ni obra social... yo en mi caso, como mi viejo es retirado de la

policía, hasta los 26 si estudiaba tenía obra social, pero de todos modos. ¡Y hacíamos el mismo laburo que un efectivo! Yo lo sé porque al lado mío se sentaba un efectivo. No teníamos vacaciones tampoco, ni jubilación... lo único que teníamos era días de examen.” (Bárbara, supervisora, 000)

Un año después, estas condiciones se habían intensificado, tal como relataba Ariel, que había ingresado al sector con un grupo de 25 pasantes en diciembre de 1996, y describía esa atmósfera, a través del orden del escritorio, y la amenaza constante del despido:

“vos no sabés cómo era laburar acá [en CIBA I] en ese momento... No podías tener nada sobre el escritorio. La mochila así, abierta, no la podías tener porque ya era el primer paso para ponerte a leer. Y cada mes echaban a algunos. Acá había habido una primer camada de pasantes, que entraron en el 92, 93 y para cuando entro yo los echan a todos. Ahí entramos nosotros que éramos ponéle veinticinco en diciembre, en enero quedaban quince, en febrero doce, en marzo nueve. Y yo fui quedando. Me acuerdo de llamar el primero, antes de ir a trabajar, llamabas y preguntabas ¿este mes trabajo?” (Registro de Campo, 16/12/2008).

A esta atmósfera de control se sumaba la aceleración de los ritmos de trabajo: una llamada tras otra, en los recuerdos de los trabajadores. Entre las condiciones de trabajo cobraba importancia también la corta duración de los contratos de pasantía, renovados mes a mes, lo que generaba en ocasiones una discontinuidad en los períodos de trabajo de los pasantes.

En esa atmósfera, en el 000 convivían trabajadores que provenían de experiencias distintas: efectivos provenientes de la empresa estatal, trabajadores contratados luego de la privatización y un pequeño número de pasantes. En esa convivencia entre trabajadores “nuevos” y “viejos exENTel” se expresaban una serie de tensiones que mostraban cómo el temor a los despidos y a ser “descartados” gravitaba en la experiencia de estos últimos. Para Diego, un trabajador que ingresó a la operadora internacional del edificio Cuyo como efectivo en 1992, las divisiones entre los trabajadores aparecían ligadas a la atmósfera de temor que la derrota, la intervención y la privatización habían instalado entre los trabajadores:

“[En Azcuénaga] Después el resto de los que te estoy hablando, que éramos, no sé, 25... de 400. El resto era toda gente ex ENTel, todos ex ENTel. Y acá, en este edificio [Talcahuano], eran todos ex ENTel. No había gente nueva. Eran todos ex ENTel... y la relación era medio extraña, porque vos también te... ellos venían de hacía un año que los habían privatizado, habían echado a mucha gente y, bueno, como que ellos tenían el miedo de que nosotros veníamos a robarles el trabajo. Veníamos nosotros, que éramos nuevos y a ellos los iban a echar, los iban a descartar. Que después pasó, pero no fue culpa nuestra, en realidad. Muy equivocados no estaban” (Diego, operador, 000)

La existencia de una multiplicidad de situaciones contractuales se entrecruzaba de este modo con la divisoria entre los trabajadores “ex ENTel” y aquellos que habían ingresado en la empresa ya privatizada. Entre los “nuevos” trabajadores, se destacaba el pequeño grupo de pasantes. Por un lado, porque eran identificados por el resto de sus compañeros de trabajo como un grupo distinto: jóvenes, de clase media, universitarios, solteros (sin una familia que mantener), apáticos hacia el sindicato. Pero además, porque el ingreso masivo de los y las pasantes supuso una renovada amenaza para los “viejos” trabajadores. Susana señalaba las tensiones que se vivían en el espacio de trabajo con las actitudes y vínculos de los pasantes:

“En realidad no fueron recibidos bien [los pasantes] por los más jovatos. No, porque los veíamos como que venían a quitarnos el trabajo. Esa es la realidad. Laburaban a cuatro manos. Todos

venían de la mano de algún gerente o de alguien de no se sabía de dónde, de gente grossa, ¿entendés? Entonces, nosotros, que estábamos ahí siempre en la cuerda floja, que éramos, digamos, siempre fuimos el lastre de ENTel, imagináte: venían estos pendejos, de 18-19 años, que se mor

faban todas, ni chistaban, ni iban a mear siquiera, y laboraban, y laboraban, y laboraban, y que cuando les decían ‘bueno, basta, hasta acá laboraste, ahora ya mañana no venís’, nadie decía nada (...)” (Susana, supervisora, 19)

Este relato permite apreciar los significados del ingreso de los pasantes a nivel de la vida cotidiana en el espacio de trabajo, donde la incorporación de nuevos trabajadores se vinculaba a la experiencia de “derrota”, y al miedo a perder el trabajo que resultó de la aplicación de mecanismos coercitivos y de desvinculación de personal a partir de la privatización de ENTel¹⁴. Estas prácticas coercitivas recrudecieron a partir de la división en dos de la operadora internacional, en 1995. De manera azarosa, según los relatos, la mitad de los trabajadores fueron asignados a Telecom, mientras que la otra mitad, afectada a Telefónica, fue concentrada en la central de Talcahuano (CIBA I), donde las condiciones se endurecieron. Así, se desmanteló la sala de atención del edificio de la calle Azcuénaga, implementándose el sistema de retiros voluntarios, el cual incluyó fuertes dispositivos coercitivos en los casos en que, por distintos motivos, el “atractivo” del resarcimiento económico no funcionara. Estos dispositivos contemplaron presiones directas como amenazas y acciones tales como traslados compulsivos a oficinas lejanas (inclusive a otras provincias del país), cambios en las tareas de los trabajadores (asignándolos a tareas para las que no estaban capacitados) y mudanzas de horarios de trabajo. Susana recordaba las presiones ejercidas sobre sus compañeros para que aceptaran los retiros, haciendo hincapié en las medidas implementadas por la empresa para vencer la resistencia de los trabajadores:

“En el año 94-95, o 93, los retiros voluntarios dejaron de ser voluntarios. Era una psicosis que se había generado, porque era llamarte y llamarte, ellos tenían listas de gente a los que querían que aceptaran esos retiros voluntarios. Y era una guerra psicológica terrible. Vos llegabas a tu laburo y te llamaban a la oficina, o llegabas y te encontrabas a tres o cuatro tipos que ya sabías a qué venían, con la connivencia de nuestra jefatura, estaban nuestros jefecitos ahí también... Y te llamaban y bueno, te ofrecemos esto, y vos te negás, te negás, pero muchos de los que accedieron, accedieron al final porque era tanta la persecución que terminaron aceptando los retiros” (Susana, supervisora, 19).

En los casos en que estas medidas no llevaran al trabajador a aceptar el retiro, este último podía ser dejado “a disposición”¹⁵ en el domicilio durante meses, o ser asignado al sector que era denominado por los trabajadores el “cementerio de elefantes”, una sala en la que permanecían sentados en un escritorio durante su horario de trabajo sin realizar ninguna tarea. En el 000, una de las iniciativas de la empresa fue el descenso compulsivo de categoría (a operadoras) de todas las supervisoras del sector – todas ellas provenientes de ENTel – y su reemplazo por nuevas trabajadoras, en algunos casos veinte años más jóvenes. En este sentido, considero que los retiros voluntarios pueden interpretarse a la luz de lo planteado por Pierbattisti (2008), quien los analizó como 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.

Asimismo, los relatos de los trabajadores/as hacen hincapié en el papel jugado en ese momento por el sindicato. Para Diego, “no había una presencia fuerte del gremio”, mientras que otros trabajadores califican su actuación como “ausencia”, y también como “traición”, “entrega”, “tranza”. En efecto, la Lista Marrón, encabezada por Julio Guillán, conducía el sindicato, en abierto apoyo a la política privatizadora. Susana, habiendo vivido la derrota en la huelga de 1990, estimaba que durante esos años “*el sindica-*

[14] La propia multiplicación de las relaciones contractuales fue posteriormente analizada como un mecanismo de dominación implementado por las empresas telefónicas con el fin de provocar divisiones entre los trabajadores (Bonavena, 2000; Montes Cató, 2006; Aruguete y Duarte, 2006).

[15] En esta modalidad, el trabajador mantenía su empleo y su salario, aunque permaneciendo en su domicilio. Representantes de la empresa estaban encargados de llamarlo telefónicamente en distintos momentos del día – de manera imprevisible y a veces más de una vez por día – para convocarlo a las oficinas de Recursos Humanos.

to murió”, que “directamente fue una tranza entre el sindicato, el gobierno y las empresas”. Los trabajadores afirmaban que, ante el acoso para el retiro que muchos sufrían por parte de la empresa, delegados y dirigentes del sindicato los presionaban a aceptar la oferta empresarial.

Sin embargo, en septiembre de 1997, una lista opositora ganó las elecciones de FOETRA Buenos Aires. La lista electa surgía de la confluencia de distintas tendencias sindicales y partidarias, unidas por su oposición a la conducción “marrón”. Por un lado, el Bloque, conformado por activistas que se habían escindido de la Lista Marrón luego de 1993; se alinearía luego con el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA)¹⁶. En segundo lugar, el Frente Telefónico, integrado por activistas ligados a la Central de los Trabajadores Argentinos (CTA)¹⁷ y al Partido Obrero, más algunos otros militantes, por ejemplo, del Movimiento Socialista de los Trabajadores. Finalmente, Nueva Propuesta Telefónica, que reunió socialistas, radicales, intransigentes, etc. Muchos de los militantes de estas agrupaciones habían estado además ligados a la conducción del sindicato que llevó a cabo la “resistencia” contra la privatización. Desde mediados de la década de 1990, además, MTA y CTA habían organizado en conjunto distintas movilizaciones, paros y jornadas de protesta¹⁸. En el marco de estos movimientos, en FOETRA se dio un proceso de apertura y movilización signado por la diversidad de corrientes presentes en su conducción.

La nueva conducción inició una política de oposición a los retiros voluntarios¹⁹. En agosto de 1998, por primera vez, FOETRA Buenos Aires se movilizó al SECCLO²⁰ en ocasión de una notificación masiva de retiros voluntarios de Telefónica, irrumpiendo y rompiendo las notificaciones de los trabajadores/as. Pedro, un activista del 000, lo describía así: “esta vez la gente va y en vez de encontrarse al gremio diciendo ‘dale, firmá’, se encuentra al gremio con los bombos, diciendo ‘dénnos todas las notificaciones’, y después las rompieron”. Los trabajadores/as recuerdan cómo, paulatinamente, comenzaron a realizarse movilizaciones y paros, y algunos decidieron afiliarse al sindicato de nuevo, o por primera vez. “Creo que todo fue cambiando como consecuencia de muestras del gremio de ponerse del lado de los trabajadores”, recordaba Diego, que nunca antes se había afiliado. En su relato, otorgaba una importancia central en el proceso a la política de defensa de la estabilidad laboral, así como a la presencia de los delegados y dirigentes en los espacios de trabajo. En el 000 este proceso tuvo como consecuencia una mayor ingerencia de los representantes gremiales en el espacio de trabajo, así como la disminución de los controles disciplinarios.

ESE IDIOTA ÚTIL: EL PROCESO DE ORGANIZACIÓN DE LOS PASANTES

En un escrito de comienzos de 2002, los pasantes del 000-19 sostenían:

“(…) Desde mediados de 1999 hasta diciembre de 2001 en que tomamos los edificios de Azcuénaga y Talcahuano nuestro ‘proceso de organización’ fue recorriendo diversas eta-

[16] El MTA fue conformado en 1994, dentro de la CGT, por un conjunto de gremios, liderados por los sindicatos del transporte. A partir de su fundación, impulsó una serie de movilizaciones, paros y jornadas de protesta. En marzo de 2000, pasó a oficializarse como CGT Disidente, organizando numerosas huelgas y movilizaciones durante ese año en oposición al proyecto de Reforma Laboral (aprobada en mayo de 2000).

[17] La CTA fue fundada en 1994 como una central sindical paralela a la CGT, cuyos principios buscaban explícitamente cuestionar las políticas y formas de organización de la central principal; y donde los trabajadores/as del estado (docentes, trabajadores de la salud, algunos de los sectores más afectados por las reformas de signo neoliberal) tenían un rol protagónico.

[18] En conjunto con la CTA, el MTA convocó a la Marcha Federal de julio de 1994, la huelga general del 2 de agosto de 1994 y la del 21 de abril de 1995; asimismo, una Jornada Nacional de Protesta en noviembre de 1995. Durante 1996, en alianza con el resto de la CGT y la CTA, llevaron a cabo una huelga general de 24 horas en agosto, y otra de 36 horas, con movilización a Plaza de Mayo, en septiembre. Durante 1997, MTA, CTA y CCC organizaron otra huelga en agosto, y la Marcha Nacional por el Trabajo, en noviembre. (Iñigo Carrera, 1999).

[19] En este proceso, en 1999, FOETRA – Sindicato Buenos Aires resolvió alejarse de la Federación Nacional.

[20] Servicio de Conciliación Obligatoria del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

pas o estadios de desarrollo (...) hasta constituirnos, durante la ocupación, en Asamblea Permanente.

Cuando hablamos de ‘proceso de organización’ nos referimos a *un proceso a través del cual un conjunto de personas va adquiriendo rasgos organizativos*; es decir, va adquiriendo o desarrollando la capacidad (múltiples capacidades en verdad), de hacer cosas *organizadamente*.” (Documento “Introducción: ¿de qué hablamos cuando hablamos de *organizarse* en el lugar de trabajo?”, página web de la Asamblea de Pasantes del 000-19-Calling Card, subrayado en el original).

Desde mediados de 1999, los trabajadores/as del 000 y luego del 19 comenzaron un proceso que conceptualizaron como un esfuerzo por organizarse, en el cual se enmarcó la ocupación de sus espacios de trabajo en diciembre de 2001. El documento de los trabajadores/as destaca el carácter procesual de esa organización, que consistió en múltiples acciones y discusiones que pusieron a los pasantes en contacto con trabajadores/as de otros sectores de las empresas, con activistas, delegados y dirigentes de distintas agrupaciones gremiales; así como de centros de estudiantes, partidos políticos y organizaciones de trabajadores ocupados y desocupados. De este modo, un abordaje de este proceso focalizado en la respuesta de “los trabajadores” o “el sindicato” como actores colectivos homogéneos oscurece la heterogeneidad de las acciones y los sentidos de las mismas; así como las múltiples pertenencias y tramas relacionales que posibilitaron la configuración de un campo de disputa en torno a las pasantías en las empresas telefónicas.

Hacia fines de 1998, una nueva “camada” de pasantes había ingresado a trabajar al 000, donde el trabajo continuaba siendo intenso. Sin embargo, algunas de las condiciones habían cambiado. La posibilidad de abandonar el empleo durante un período y luego regresar fue cerrándose progresivamente, ocasionando la permanencia de los pasantes durante períodos más prolongados, aunque esta continuidad estaba pautada por la corta duración de los contratos. Pedro, uno de los activistas de la organización de los pasantes que ingresó a la empresa en este período, relacionaba su permanencia con el contexto de desocupación, dando cuenta de un desempleo que si antes era considerado por los pasantes como “temporal”, ahora comenzaba a experimentarse como un peligro real: *“un momento con 23% de desocupación, ¿viste? A vos te echaban de ahí y no agarrabas un laburo ni...”*²¹. En septiembre de 1998, además, comenzaba una segunda etapa de la reforma laboral a través de la ley 25.013, que derogaba las modalidades promovidas según la ley de 1991, aunque creando en su lugar los contratos de trabajo de aprendizaje (diferenciados de las pasantías), y reglamentando un período de prueba para los contratos de tiempo indeterminado, en el que cualquiera de las partes podía extinguir la relación sin expresión de causa y sin obligación de preavisar, así como sin derecho indemnizatorio.

En este contexto de amenaza permanente de desempleo, de condiciones de trabajo extenuantes, pero también de redefinición de la política de FOETRA Buenos Aires, trabajadores/as y activistas de diversos sectores, así como algunos dirigentes, comenzaron a plantear las pasantías como una problemática, generando espacios de reflexión y propuestas de movilización. Comenzaba a considerarse la pasantía como trabajo precario, haciendo hincapié en la uniformidad de las tareas realizadas entre pasantes y efectivos, frente a la ausencia de derechos laborales de los primeros, y a remuneraciones que apenas llegaban a un tercio de las de los segundos (redundando en ganancias extraordinarias para las empresas).

El cuestionamiento a las pasantías comenzó de manera simultánea en distintas oficinas de ambas empresas, siendo el 000 una de ellas. Algunos de los pasantes que había ingresado allí entre 1998 y 1999 provenían de experiencias de militancia en agrupaciones universitarias e incluso en la escuela secundaria. Mientras que algunos habían tomado parte de agrupaciones estudiantiles ligadas al Partido Obrero o el Movimiento Socialista de los Trabajadores, ambos de vertiente trotskista; otros se definían como “independientes” pero llevaban adelante una militancia en sus centros de estudiantes, tomando

[21] En agosto de 1998, el desempleo urbano alcanzó al 13,2% de la población activa, mientras que el subempleo se encontraba en el 13,7%. Un año después, en agosto de 1999, estas cifras habían alcanzado el 14,5 y 14,9%, respectivamente (Fuente: Instituto Gino Germani, UBACyT AS021, FCS, UBA, con base a datos de la Encuesta Permanente de Hogares, INDEC).

parte de disputas como las relativas a las reformas de la educación superior y por la conducción de la Federación Universitaria de Buenos Aires. El cuestionamiento a sus condiciones laborales los llevó a entablar discusiones y vincularse con delegados de su sector: Nito, un activista de izquierda ex ENTel que no respondía a ningún partido político, aunque había participado de manera activa en el gremio en la época previa a la privatización; y Alicia, una delegada histórica, que pertenecía al Partido Obrero. Tomás, uno de los pasantes que ingresó al sector en octubre de 1998, relataba la importancia que tuvo su apoyo como puntapié inicial de una organización de pasantes:

“Y bueno, y el chabón, sobre todo este Nito, el izquierdista independiente, en cuanto detectó cierto potencial, cierta moviola, nos empezó a hacer los conexos. ‘Ustedes se tienen que organizar’. Nos juntó acá, nos juntó hasta... con toda gente con la cual él políticamente no estaba de acuerdo, pero sabía que era útil” (Tomás, operador, activista, 19)

Estos contactos con el gremio posibilitaron establecer vínculos con algunas agrupaciones interesadas en la discusión sobre las pasantías, a la vez que consolidar nexos entre distintos edificios de ambas empresas que habían comenzado procesos de discusión paralelamente. Los trabajadores/as conformaron la “Mesa Chica” del 000, como se autodenominaba el pequeño grupo de pasantes y delegados que se reunían a discutir sobre las pasantías – pero en esta primera etapa de la organización, según los relatos de los trabajadores, la oficina del 112 de Martínez, de Telecom, era el sector donde se había logrado el mayor grado de difusión y discusión de la problemática (ver también Santos, 2001).

En octubre de 1999 el Congreso sancionó la primera Ley Nacional de Pasantías Educativas, la Ley 25.165, que reemplazaba al decreto hasta entonces vigente. En ella se modificaban los términos en que esta figura podía ser utilizada por las empresas, limitando la duración máxima de la pasantía a un año, y la actividad laboral a cinco días de seis horas como máximo. Las empresas cuestionaron fuertemente estas limitaciones, aduciendo además que la mayor parte de los pasantes que se desempeñaban en ellas ya había superado el año de contratación. Fue en este contexto que se organizaron las primeras reuniones entre dirigentes del Frente Telefónico, delegados y activistas pasantes, y decidieron realizar una asamblea en la puerta del edificio de Martínez el 12 de noviembre de ese año. La asamblea tomó la forma de un “piquete” en la puerta del edificio a través del cual delegados y dirigentes de FOETRA “bloquearon” el ingreso de los operadores/as. Según registra Garró (2004), su intención era atribuir la acción a una iniciativa gremial, protegiendo a los pasantes. En la asamblea se reunieron aproximadamente 100 trabajadores. Tomaron la palabra distintos dirigentes del gremio y se repartieron volantes y escritos informativos dirigidos a los pasantes. El objetivo era no sólo informar sobre la nueva ley, sino demostrar el apoyo del gremio.

Sin embargo, pocos días después, catorce pasantes del 112 que habían participado de la acción y las discusiones previas fueron despedidos. La asamblea de Martínez confirmó, en la interpretación de algunos de los trabajadores más activos, la vulnerabilidad de la propia condición de pasantes. “Desarticulados”, como escribía dos años después uno de los activistas del 000²², “la única posibilidad de avanzar era guarecerse dentro de la propia oficina, intensificar tanto las discusiones cuanto la discreción” (Santos, 2001:69). Este balance, producto de las discusiones, fue puesto en acto por la iniciativa de Pedro, un pasante del 000, estudiante de Sociología y activo militante en el Centro de Estudiantes de su facultad, quien comenzó a redactar, diseñar y editar un boletín que se denominó “Ese Idiota Útil (más conocido con el nombre de pasante)”. Su primer número fue repartido en enero del 2000 por los delegados de los distintos sectores de atención de Telecom y Telefónica, aunque estaba firmado por una “Comisión de Pasantes”. A partir del segundo número, editado dos meses después, la edición fue responsabilidad de un pequeño grupo de activistas que, desde el tercero, comenzaron a imprimir el boletín en la imprenta del gremio.

[22] En mayo de 2001, el Taller de Estudios Laborales publicó un pequeño libro dedicado, en particular, a la situación de los trabajadores telefónicos, en el cual uno de los principales activistas de la organización de los pasantes, un trabajador del 000, escribió un artículo en el que narra la experiencia de organización de los pasantes en torno al boletín “Ese idiota útil” (ver Santos, 2001)

El contenido de los cinco números del boletín estaba destinado a instalar la pasantía como problemática, difundiendo consignas como “iguales condiciones de trabajo por igual trabajo realizado” así como información y análisis críticos sobre la ley de pasantías y la ley de reforma laboral aprobada en mayo del 2000²³. En ese mes, además, se difundió en el boletín un acta firmada por Telefónica de Argentina S.A. y FOETRA Buenos Aires en la que la primera se comprometía a poner bajo convenio a 500 pasantes en el plazo de cinco meses²⁴. Los boletines estaban cuidadosamente diseñados: tapas llamativas, con estética de historieta y chistes, notas informativas, y referencias que buscaban acercar los boletines a su público. Así, a través del diseño, quienes redactaban los boletines buscaban diferenciarlos de la prensa del sindicato y de las distintas agrupaciones, cuyos términos resultaban ajenos para muchos pasantes – mientras que muchos otros directamente carecían de acceso a ellos, ya que no existía una representación gremial en sus espacios de trabajo. Quienes estaban a cargo de los boletines intentaban mostrar que estos eran hechos por pasantes y para pasantes, definiendo entonces a los pasantes como sujetos de una situación y de experiencias distintas.

La difusión del boletín y el proceso de discusión de los activistas se fortalecieron a partir de las interacciones cotidianas y los lazos afectivos entre los pasantes. En efecto, los trabajadores/as relataron cómo, terminado el turno, solían salir a la noche, a tomar cerveza, a bailar los fines de semana, sobre todo durante el verano. Así, las discusiones comenzaron a ser parte de la vida cotidiana de los trabajadores, tanto en el espacio de trabajo como fuera de él, y poco a poco fueron sumándose a ellas todos los pasantes del 000. Como recordaba Ariel, *“hubo un momento en que acá [en el 000] éramos 22 y estábamos los 22 metidos”*.

En este proceso, algunos trabajadores tomaron roles más activos. Compartían un diagnóstico común sobre las dificultades que se presentaban a una organización de pasantes y la necesidad de fortalecer los procesos de discusión al interior del espacio de trabajo. Continuaron tomando parte de las reuniones de la “Mesa Chica” del 000, y, a través del correo electrónico difundido en el boletín, comenzaron a organizar la Comisión de Pasantes, en reuniones más amplias. Los activistas del 000, aún expresando “desconfianza” – como relataba Pedro – consideraban necesario mantener un vínculo con la conducción del sindicato, o más específicamente con el Frente Telefónico – la fracción del sindicato que mayor interés expresaba respecto de sus reclamos. Según sus relatos, buscaban conformar una organización de pasantes, externa al gremio, aunque conectada con él. En otros sectores tenían una mayor presencia trabajadores vinculados a agrupaciones sindicales de oposición a la lista Azul y Blanca, principalmente a la lista Violeta, ligada al Partido de los Trabajadores Socialistas, y a la lista Roja, del Movimiento Socialista de los Trabajadores. Desde la oposición, reclamaban un compromiso mayor de la conducción gremial con las demandas de los pasantes²⁵. Concebían a la organización de los pasantes como una organización de las “bases” y sostenían que, ya que la conducción del gremio en su conjunto no consideraba a las pasantías como una reivindicación prioritaria, los pasantes debían organizarse en sus lugares de trabajo y, llegado el momento, “imponer” su demanda al sindicato.

[23] En mayo de 2000 se sancionó la ley 25.250, que culminó una segunda etapa de reforma laboral, consagrando el período de prueba como “estímulo al empleo estable”, reformando y flexibilizando además el régimen de negociación colectiva y la firma y características de los convenios colectivos. Esta ley fue fuertemente cuestionada por distintos sectores del movimiento de trabajadores, ya que tuvo como efecto consolidar las distintas formas de flexibilización laboral y precarización contractual implementadas durante la década de 1990 en las empresas, implicando una derrota simbólica del sindicalismo.

[24] Las negociaciones en torno a las pasantías se prolongaron durante dos años. Como resultado de la Ley de Pasantías 25.165/99, que establecía un año como plazo máximo de duración, las empresas telefónicas dispusieron de un período de un año para regularizar la situación de sus pasantes. En este marco, FOETRA firmó con ambas empresas actas en la que se comprometían a efectivizar 500 pasantes (300 en el caso de Telecom). A diferencia de Telecom, Telefónica sólo efectivizó a alrededor de 100 pasantes. Sin embargo, mediante el Decreto Nacional 487/2000, nuevamente, el límite para la pasantía se estableció en cuatro años y seis horas diarias, respectivamente. Finalmente, en el año 2001, otro Decreto Nacional (1227/2001), estipuló que las pasantías debían tener una duración mayor a tres meses y menor a dos años.

[25] Luego de la fallida asamblea en la puerta de Martínez, FOETRA no había convocado a medidas de acción en relación a las pasantías. Sin embargo, sí había realizado un relevamiento del total de pasantes en los sectores de atención telefónica, así como denuncias ante la Cámara de Diputados de la Nación y el Director Nacional de Negociación Colectiva, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en febrero-marzo de 2000. En ellas se denunciaba la masiva contratación de pasantes en tareas desvinculadas con su formación. Ver Bonavena, 2000.

La Comisión de Pasantes impulsó una serie de acciones. Por un lado, por fuera del gremio, los activistas aprovecharon sus lazos en centros de estudiantes y partidos políticos para difundir la problemática. Algunos docentes de las facultades de Ciencias Sociales y Psicología de la UBA también fueron contactados, produciendo documentos de denuncia sobre la situación de los pasantes estudiantes de la UBA y sus condiciones de trabajo. Por otro lado, los activistas de distintas tendencias dentro de la Comisión aprobaban la posibilidad de “articular” con los delegados, aunque manteniendo su “autonomía”, sin sumarse al gremio. De manera central, se acordó, en agosto de 2000, comenzar “una nueva etapa”, una articulación que permitiera aunar a los pasantes con trabajadores/as efectivos y contratados de los sectores de tráfico de las empresas telefónicas. Poner en acto esa propuesta supuso múltiples reuniones de los activistas pasantes y los delegados de los sectores de tráfico. Como resultado, en enero de 2001, se editó un nuevo boletín, *La semilla de la discordia*, que esta vez abordaba las condiciones de trabajo de todos los operadores de Telefónica y Telecom de Buenos Aires, más allá de su situación contractual.

En este proceso de “convergencia” de los pasantes con los trabajadores efectivos, se creó una comisión conformada por activistas y delegados gremiales, por fuera de las estructuras previstas en el sindicato, la “Comisión de Tráfico”, que contó con el apoyo de los delegados históricos del gremio. Al mismo tiempo, a partir de las reuniones específicas en torno del problema de las pasantías, los pasantes conformaron un espacio propio - Pasantes Autoconvocados de Telefónica y Telecom - que promovió acciones de difusión en torno de las pasantías, la participación en asambleas universitarias, clases abiertas en la puerta de edificios de call-center, y la vinculación con organizaciones de trabajadores desocupados y grupos de trabajadores en conflicto. Así, agrupaciones estudiantiles y movimientos de desocupados ligados a los partidos de izquierda mencionados apoyaron a los pasantes, entre ellos los Centros de Estudiantes de la Facultad de Psicología y de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, así como la Federación Universitaria de Buenos Aires. A su vez, los activistas del Frente Telefónico pertenecientes a la CTA acompañaron los procesos de movilización de trabajadores estatales contra los ajustes salariales, así como de los trabajadores desocupados de la Asamblea Nacional de Organizaciones Populares, Territoriales y de Desocupados de esa central sindical.

A la intensa participación de los activistas del 000, en julio de 2001, fueron incorporándose los trabajadores del servicio de operadora nacional y cobro revertido - el 19 - que funcionaba en el edificio Cuyo de la calle Azcuénaga²⁶. En este sector, en diciembre de 2001, junto a 104 pasantes, había sólo 6 contratados y ningún efectivo. El control y la disciplina sobre los trabajadores eran tan férreos como años antes en el otro edificio; además, los pasantes que llenaban la única sala de atención del edificio carecían de contacto con los delegados del mismo, que pertenecían a líneas sindicales opositoras a la Lista Azul y Blanca.

Los primeros contactos entre los pasantes del 19 y los Pasantes Autoconvocados fueron establecidos por trabajadoras del primer sector, ligadas al Partido de los Trabajadores Socialistas, a través del correo electrónico. Los activistas del 000 tuvieron así noticias de las condiciones de trabajo en ese sector y decidieron, aprovechando una oportunidad de traslado, enviar a dos trabajadores para impulsar el proceso de organización en el 19. Allí se habían sucedido en los últimos meses una serie de despidos, así como un cambio en la jefatura del sector. Estos despidos estaban vinculados con una transformación central en el trabajo: la automatización del servicio, con la consecuente reducción del flujo de llamados atendidos.

Tomás, uno de los activistas que decidió trasladarse a Azcuénaga, recordaba la “impunidad absoluta” con la que la empresa había despedido a más de treinta pasantes de un día para el otro. Recuerda también que, al llegar, encontró una serie de prácticas de los operadores -la rotura de los micrófonos, por ejemplo, o la decisión conjunta de disminuir los ritmos de trabajo- a las cuales él interpretó como “formas de resistencia”. En su relato, Tomás relativizó la importancia de su acción como activista,

[26] En 1998, Telefónica inició un nuevo servicio: el cobro revertido local y nacional gratuito, con atención por operador. Para atenderlo, envió a algunos pasantes del 000 a una nueva sala en el edificio de la calle Azcuénaga. En enero de 2000, ante el éxito del servicio, se incorporaron 50 pasantes al sector; dos meses después, fue trasladado allí otro grupo de pasantes que también en enero habían ingresado al 000.

atribuyendo a la “bronca” que compartían los trabajadores la rapidez con que se organizaron, así como a los vínculos previos con operadores que se habían desempeñado antes en el 000. Estos vínculos de amistad y confianza cobraron relevancia a la hora de determinar a quiénes se invitaba a participar de las reuniones de la recién creada “Mesa Chica” de Azcuénaga.

A lo largo de los meses siguientes, confluyeron en estas reuniones otros procesos de organización simultáneos, algunos ligados a agrupaciones opositoras a la conducción del gremio. En el contexto de un importante conflicto sindical con Telecom, las distintas agrupaciones opositoras realizaron, en documentos y periódicos, una serie de llamados a la “unidad” de los trabajadores telefónicos. Mientras la organización se extendía, el grupo de Pasantes Autoconvocados de Telefónica y Telecom – a los que recientemente se habían agregado algunos trabajadores del 19 - inició una serie de acciones “escalonadas”. En la puerta del edificio Cuyo realizaron una clase pública, llevada a cabo por estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, sobre “el fraude laboral de las pasantías”. Efectuaron una asamblea de pasantes en la puerta de un edificio de Telecom, así como conferencias en facultades de la UBA. Finalmente, en agosto de 2001, un hecho confirmó el vínculo que se estaba fortaleciendo entre los delegados de tráfico y el Frente Telefónico con los pasantes: la presentación como delegados de FOETRA Buenos Aires de ex pasantes (efectivizados por el acta de 2000) en los edificios del 110 y el 112 de Telefónica.

A los despidos injustificados, en la sala del 19 se sumaron dos hechos conflictivos: la situación de una trabajadora pasante embarazada – que como tal carecía de cobertura médica – y la incertidumbre provocada por los futuros “vencimientos” de los contratos de pasantía de algunos operadores/as que ya hacía cuatro años que se desempeñaban como tales. Desde mediados de noviembre, los operadores/as había decidido que el próximo “vencimiento” sería el momento indicado para llevar adelante una acción: este se produciría el 7 de diciembre, en el contexto de una profunda crisis económica y de una intensa movilización social, menos de dos semanas antes de las masivas movilizaciones que llevaron a la renuncia del entonces presidente. El viernes 7 de diciembre de 2001, un grupo de quince pasantes “nocturnos” irrumpió en la sala de atención del 19, a las 15 hs, cantando y repartiendo volantes en la sala, comenzando lo que sería la ocupación de esa sala de atención durante cuatro días, en reclamo de efectivización ya para todos los pasantes y en denuncia de las pasantías truchas.

“RESPUESTA DE LOS TRABAJADORES” O PROCESO HISTÓRICO Y RELACIONES DE HEGEMONÍA. PARA FINALIZAR.

En la reconstrucción de las iniciativas que llevaron a la organización de los pasantes, se expresó la complejidad de la trama de relaciones en que los esfuerzos de organización estuvieron insertos: se delimitó así el campo de fuerzas que definió el espacio político – en términos de Thompson – en el cual los pasantes pudieron organizarse y negociar sus demandas; espacio que las mismas acciones de los trabajadores contribuyeron a formar y definir. De este modo, en primer lugar, se destacó la centralidad que la privatización de ENTel y los procesos de reestructuración en los espacios de trabajo tuvieron en la experiencia de los trabajadores/as del 000 y cómo el ingreso de los pasantes fue comprendido en el marco de esa experiencia. Se señaló el modo en que las políticas laborales definieron de manera significativa las condiciones laborales de los pasantes, pero también cómo, a la vez, sus negociaciones y renegociaciones – en particular respecto del carácter y duración de las pasantías – proporcionaron un marco para que los trabajadores/as disputaran dichas condiciones frente a las empresas. Asimismo, los alineamientos dentro de las agrupaciones gremiales telefónicas y el contexto de disputa entre determinadas fracciones sindicales y el gobierno en torno a la reforma laboral permiten comprender la creación de un espacio dentro del Sindicato Buenos Aires desde el que se comenzaron a cuestionar las pasantías como trabajo precario. Finalmente, se mostró también que para la organización de los pasantes cobraron una importancia central los vínculos con los delegados de los sectores de tráfico, pero también las actuaciones de otros activistas gremiales, representantes de distintas organizaciones sociales y partidos políticos, particularmente de agrupaciones estudiantiles.

Como señalé en la introducción, desde la antropología política se ha propuesto la necesidad de un desplazamiento del foco de las investigaciones de las acciones colectivas hacia las tramas de relaciones históricas y cotidianas en las que tienen lugar las prácticas de los grupos subalternos (Manzano et al., 2008; Grimberg, 2009). Situándose en esta línea de investigaciones, el análisis realizado permite una discusión relativa al campo más específico de aquellos estudios que han focalizado en las organizaciones de trabajadores/as “ocupados”, discutiendo una visión de la movilización de los trabajadores/as en términos de respuesta, que desconoce su vinculación con experiencias históricas y tramas relacionales que posibilitan que determinadas condiciones laborales sean cuestionadas públicamente (no siempre exitosamente) por los trabajadores/as. Más en general, finalmente, el enfoque adoptado en este artículo intenta, mostrar la productividad de un enfoque que despliegue la heterogeneidad de sujetos, acciones y sentidos. Al enfocar la mirada en las tramas de relaciones y los procesos desarrollados, una visión desde la categoría de hegemonía supone no reificar “dominación” y “resistencia” atribuyéndolas a actores colectivos predefinidos (“los trabajadores” o “el sindicato” y “la empresa”), sino situarlas como acciones, momentos de un proceso histórico, una lucha de poder siempre inestable.

BIBLIOGRAFÍA

- ABELES, Martín. 2001. “La privatización de ENTEL: regulación estatal y ganancias extraordinarias durante la etapa monopólica”. En: Martín Abeles, Karina Forcinito y Martín Schorr *El oligopolio telefónico argentino frente a la liberalización del mercado*. Buenos Aires, Universidad Nacional de Quilmes.
- ARUGUETE, Natalia y Marisa Duarte. 2005. “Las estrategias sindicales de los trabajadores telefónicos: las distintas lógicas de la acción colectiva”. En: *Actas del VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Universidad de Buenos Aires: 10-12 agosto. Disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/7congreso.htm>. (28 de julio de 2010)
- AZPIAZU, Daniel y Martín Schorr. 2001. “Privatizaciones en la Argentina. Desnaturalización de la regulación pública y ganancias extraordinarias”. *Revista Realidad Económica*, n° 184. pp. 73-95.
- BERREMAN, Gerald. 1962. “Detrás de varias máscaras”. *Society for Applied Anthropology*, Monograph n°8. Traducción de Victoria Casabona.
- BONAVENTA, Pablo. 2000. “Conflictividad y flexibilización laboral: las pasantías educativas”. Documento de Trabajo. Mimeo. Inédito.
- BORÓN, Atilio y Mabel Twaithes Rey. 2004. “La expropiación neoliberal: el experimento privatista en la Argentina”. En: James Petras y Henri Veltmeyer (comps.) *Las privatizaciones y la desnacionalización de América Latina*. Buenos Aires, Prometeo.
- GARRÓ, Silvia. 2004. “Respuestas sindicales a la precarización contractual: el caso de FOETRA Buenos Aires y la incorporación de los pasantes al Convenio Colectivo de Trabajo”. Mimeo. Inédito.
- GONGAWARE, Timothy. 2003. “Collective memories and collective identities. Mantaing unity in Native American Educational Social Movements”. *Journal of Contemporary Ethnography*, vol. 32, n°5. Pp. 483-520.
- Grimberg, Mabel. 2009. “Poder, políticas y vida cotidiana. Un estudio antropológico sobre protesta y resistencia social en el Área Metropolitana de Buenos Aires”. *Revista Sociología e Política*, vol.17, n°32, p.83-94.
- Manzano, Virginia. 2008. “Del desocupado como actor colectivo a la trama política de la desocupación. Antropología de campos de fuerzas sociales”. En: María Cristina Cravino (comp.) *Acción colectiva y movimientos sociales en el Área Metropolitana de Buenos Aires*. Buenos Aires, UNGS. Pp.101-133.
- Manzano, Virginia.; María Inés Fernández Álvarez; Matías Triguboff y Juan José Gregoric. 2008. “Apuntes para la construcción de un enfoque antropológico sobre la protesta y los procesos de resistencia social en Argentina”. En: Mabel Grimberg, María Josefina Martínez y María Inés Fernández Álvarez (comps.) *Investigaciones en antropología social*. Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras – Antropofagia. Pp. 41-61.

- MARTÍNEZ, Oscar y Julia Soul. 2009. "Formas de resistencia y lucha contra la precarización laboral. Aproximación descriptiva a experiencias de Argentina". En: *Actas del XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Buenos Aires, 31 de agosto al 4 de septiembre.
- MARTUCELLI, Danilo y Maristella Svampa. 1997. *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo*. Buenos Aires, Losada.
- MONTES CATÓ, Juan. 2006. Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Inédita.
- PIERBATTISTI, Damián. 2008. *La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001*. Buenos Aires, Prometeo.
- RIQUELME, Graciela y Natalia Herger. 2005. "Educación y formación para el trabajo en Argentina: resignificación y desafíos en la perspectiva de jóvenes y adultos". En: *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, vol.13, n°39, septiembre. Disponible en: <http://epaa.asu.edu/epaa/v13n39>. (enero 2010)
- ROCKWELL, Elsie. 1989. *Notas sobre el proceso etnográfico (1982-1985)*. México, DIE. Mimeo.
- ROSEBERRY, William. 2002. "Hegemonía y el lenguaje de la contienda". En: Joseph Gilbert y Daniel Nugent (comps.) *Aspectos cotidianos de la formación del estado*. México, Ediciones Era.
- SANTOS, Pedro. 2001. "Ese idiota útil: una experiencia de organización desde abajo en condiciones desfavorables". En: Cifarelli, V. y Martínez, O. (comps.) *La otra cara de las telecomunicaciones. La situación de los trabajadores telefónicos*. Buenos Aires, Cuadernos del TEL.
- SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia. 2000. *Relaciones laborales en empresas de servicios públicos privatizadas de la Argentina. Los sectores de Telecomunicaciones y Agua y Saneamiento (1990-1998)*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Inédita.
- THOMPSON, Edward Palmer. 1995. "La economía moral revisada". En: Edward Palmer Thompson *Costumbres en común*. Barcelona, Crítica. Pp. 294-394.
- WALLACE, Santiago. 1998. "Trabajo y subjetividad: las transformaciones en la significación del trabajo". En: Neufeld, M.R.; Grimberg, M.; Tiscornia, S. y Wallace, S. (comps.) *Antropología Social y Política. Hegemonía y Poder: el mundo en movimiento*. Buenos Aires, EUDEBA.
- WALTER, Jorge y Cecilia Senén González. 1998. "Empresas y sindicatos en la telefonía argentina privatizada". En: Walter, J. y Senén González, C. (comps.) *La privatización de las telecomunicaciones en América Latina. Empresas y sindicatos ante los desafíos de la reestructuración*. Buenos Aires: EUDEBA.
- WOLANSKI, Sandra. *Organización, demanda y trabajo: los pasantes de Telefónica de Argentina*. Tesis de licenciatura. Departamento de Ciencias Antropológicas, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Inédita: Mimeo.