



## LA FAMILIA AERONÁUTICA Y SUS TENSIONES INTERNAS. UN ANÁLISIS DE LA CONFIGURACIÓN DEL COLECTIVO LABORAL EN AEROLÍNEAS ARGENTINAS

THE AERONAUTICAL FAMILY AND ITS INTERNAL TENSIONS. AN ANALYSIS OF WORKFORCE CONFIGURATION IN AEROLÍNEAS ARGENTINAS

**Sara Cufre**

Centro de Estudios e Investigaciones Laborales,  
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas  
sara.cufre@gmail.com

### Resumen

Este artículo se propone contribuir a comprender los procesos de configuración del colectivo laboral de Aerolíneas Argentinas, que ha logrado acumular una importante fuerza sindical que se expresa en su capacidad de movilización, en la presencia en los lugares de trabajo y en la capacidad de incidir en la política aerocomercial. Buscamos aportar al estudio del colectivo de trabajadores y trabajadoras a partir de un estudio de caso. Desde un enfoque metodológico cualitativo, recuperamos una serie de entrevistas a trabajadoras y trabajadores de diferentes sectores, antigüedad y con trayectorias disímiles que manifiestan un sentido de pertenencia que denominamos *familia aeronáutica*. El objetivo central del trabajo es poder dar cuenta de las tensiones al interior del colectivo laboral a partir de *categorías nativas*, que ayudan a comprender cómo se configuró históricamente dicho colectivo. Nos proponemos mostrar cómo se desarrollaron las tensiones internas a partir de las expresiones halladas sobre la procedencia de las y los trabajadores: “*de familia*” y “*de la calle*”.

### Abstract

This article aims to contribute to an understanding of the configuration processes of the Aerolíneas Argentinas workforce, which has managed to accumulate an important trade union force that is expressed in its ability to mobilize, in their presence at the workplace and its ability to influence in the air commercial policy. We seek to contribute to the study of the workforce configuration based on a case study. From a qualitative



methodological approach, we use a series of interviews with workers from different sectors, seniority and with different trajectories that manifest a sense of belonging that we call the *aeronautical family*. The central objective of this work is to be able to account the tensions within the labor force, starting from local categories that serves to understand how this collective has configured. We intend to show how these internal tensions developed by analyzing the expressions we found on the origin of the workers: “of family” and “from the street”.

**Palabras clave:** colectivo laboral; Aerolíneas Argentinas; familia aeronáutica; sindicatos; categorías nativas.

**Keywords:** Workforce; Aerolíneas Argentinas; aeronautical family; unions; local categories.

## Introducción

Las medidas de fuerza que llevan adelante las y los trabajadores<sup>1</sup> de Aerolíneas Argentinas rápidamente toman visibilidad pública. Los paros en el sector aeronáutico siempre ocupan un lugar central en los medios de comunicación y un sector del periodismo se esfuerza por resaltar las demoras que se ocasionan si hay asamblea o trabajan a reglamento. Sin embargo, esta centralidad no se ha visto reflejada en la producción académica sobre conflictividad laboral en el sector aeronáutico. Los antecedentes del caso han estado fundamentalmente orientados al análisis de la empresa desde la perspectiva de las políticas públicas. Dentro de estos valiosos estudios, encontramos trabajos que se enfocaron en el proceso de privatización (Thwaites Rey, 2001) y otros en la reestatización iniciada en 2008 (Rinaldi, 2014). En el campo del periodismo especializado, también se han publicado números artículos sobre el proceso de compra por parte del Estado Nacional (Potenze, 2012; Martorell, 2009; Urbiztondo, 2008, 2012 y 2013).

El interés por abordar Aerolíneas Argentinas desde el campo de los estudios del trabajo comenzó a desarrollarse en los últimos años y se refleja en una serie de contribuciones al estudio de las formas de organización y construcción de demandas gremiales. Algunas autoras (Luna, 2017a y 2017b; Miguel, 2013) abordaron específicamente el rol de los sindicatos en los procesos de privatización y reestatización de Aerolíneas Argentinas, mientras que el proceso de lucha ante el



quiebre de la empresa en 2001 fue analizado desde los estudios de la protesta social (Troncoso, 2017). Respecto del período de reestatización, nuestra investigación se centró en los rasgos que asumió la conflictividad específicamente entre 2008 y 2015 (Cufre, 2018); y otras producciones abonaron el estudio de las políticas empresariales implementadas por la gestión estatal, con particular énfasis en el impacto que tuvo el ingreso a la alianza comercial Sky Team (Cufre, 2016; Tordini y Santucho, 2013).

Este artículo se propone contribuir a comprender los procesos de configuración de este colectivo laboral que ha logrado acumular una importante fuerza sindical que se expresa en su capacidad de movilización, en la presencia en los lugares de trabajo y en la capacidad de incidir en la política aerocomercial. En este trabajo buscamos aportar al estudio del colectivo de trabajadores y trabajadoras de la línea de bandera a partir de los sentidos en torno a la idea de *familia aeronáutica* como elemento que articula las tensiones al interior del colectivo laboral.

En el primer apartado desarrollamos la estrategia metodológica de nuestra investigación. Luego, presentamos una breve introducción que explicita nuestra definición de *colectivo aeronáutico* y que da cuenta de otras dimensiones de análisis que hacen a la configuración de dicho colectivo pero que no son abordadas en profundidad en el presente artículo. Las dos secciones siguientes tienen por objetivo abordar las tensiones internas del colectivo aeronáutico en relación con el origen de las y los trabajadores —“*de familia*” y “*de la calle*”— y respecto de las formas de construcción de la *familia aeronáutica*.

Recuperamos las categorías nativas “*de familia*” y “*de la calle*” para analizar las distinciones que las y los trabajadores aeronáuticos elaboran para marcar formas de pertenencia a la compañía. Quienes vienen “*de familia*” tienen algún miembro de su grupo familiar que trabaja o trabajó en la empresa y ese vínculo resultó fundamental para ingresar. En cambio, las personas que vienen “*de la calle*” no comparten ese origen común porque carecen de relaciones con trabajadoras y trabajadores previas a su contratación. La tensión respecto de la pertenencia constituye un clivaje nodal que atraviesa la configuración del *colectivo aeronáutico*, que se ve a sí mismo como una gran *familia aeronáutica*.

### **Estrategia metodológica**

Nuestro punto de partida para el diseño de la estrategia metodológica es el enfoque metodológico cualitativo, cuyo objetivo es la producción de conocimiento teórico



indagando cómo y por qué se desarrollan las prácticas de los sujetos involucrados (Vasilachis de Gialdino, 2003; Wainerman y Sautú, 2001). Para ello combinamos fuentes secundarias y primarias que obtuvimos en el trabajo de campo desarrollado durante 2013 y 2017 en diferentes etapas. Este consistió en la recopilación de revistas institucionales, documentos sindicales y de organismos internacionales, la realización de entrevistas a trabajadores y trabajadoras de distintos sectores y jerarquías, a delegados de lugares de trabajo e integrantes de comisiones directivas, como así también observaciones con participación en movilizaciones y eventos organizados por diferentes gremios aeronáuticos.

En el presente trabajo utilizamos fundamentalmente fuentes primarias compiladas entre abril y mayo de 2014 y en una segunda etapa que fue de octubre de 2015 a setiembre de 2016. Respecto de las fuentes secundarias, analizamos el Acta Acuerdo Convencional de 2011, firmada entre el Grupo Aerolíneas Argentinas y la Asociación de Personal Aeronáutico, sindicato que agrupa a trabajadores y trabajadoras de tierra. En relación con las fuentes primarias, seleccionamos algunas de las entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras de distintos puestos, antigüedad, género y experiencia sindical, cuyos nombres han sido modificados para preservar el anonimato de sus relatos. Asimismo, algunos lugares de trabajo son referenciados de forma general suprimiendo información que pudiera facilitar su identificación. Estas entrevistas en profundidad se llevaron a cabo en Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en localidades del Gran Buenos Aires. Al momento de su realización, todas las personas tenían una antigüedad en la compañía que oscilaba entre los tres y los diez años. También incluimos dos testimonios relevados a partir de la observación con participación en la movilización de los sindicatos aeronáuticos del 27 de diciembre de 2016. En este caso citamos entre comillas aquellas expresiones que fueron plasmadas casi de forma exacta en las notas de campo.

Las fuentes fueron recopiladas y sistematizadas a través de matrices “primarias” y “cruzadas”. Las conexiones que resultan de esta técnica permiten relevar recurrencias, sentidos asignados por las y los sujetos, como así también identificar categorías nativas. En nuestro análisis del proceso de configuración del colectivo de trabajo, estas categorías nos resultan pertinentes para dar cuenta de los sentidos que elaboran las y los sujetos y así poder avanzar en un análisis asentado en la confrontación entre empiria y teoría social general. En el proceso de exposición de nuestros hallazgos optamos por enunciar las categorías nativas en bastardillas y entre



comillas; los conceptos que elaboramos en el marco de nuestra investigación, tales como *colectivo aeronáutico*, o bien aquellos que recuperamos de diferentes producciones académicas son señalados en itálicas.

El análisis del *colectivo aeronáutico* que presentamos en este trabajo incorpora también algunas *categorías nativas* que ayudan a comprender cómo se configuró históricamente dicho colectivo. Las y los trabajadores de diferentes sectores, antigüedad y con trayectorias disímiles manifiestan un sentido de pertenencia a partir de la categoría “*gran familia*”; recuperamos y reinterpretemos esta noción acuñada por las y los trabajadores y proponemos hablar de *familia aeronáutica*, ya que nos permite dar cuenta del sentido subjetivo que asignan estas trabajadoras y trabajadores. Luego, para mostrar los procesos de tensiones y fragmentaciones al interior del *colectivo aeronáutico*, nos resultan significativas las expresiones halladas sobre la procedencia de las y los trabajadores: “*de familia*” y “*de la calle*”. En el primer término, quedan englobadas aquellas personas que cuentan con al menos un miembro del grupo familiar que trabaja o trabajó en Aerolíneas Argentinas. Mientras que “*de la calle*” designa a aquellas y aquellos que no comparten lazos familiares. Tal como exponemos a continuación, las y los trabajadores de este grupo son vistos como integrantes de la *familia aeronáutica* porque trabajan en Aerolíneas Argentinas y, fundamentalmente, porque vivieron las experiencias de las luchas colectivas.

### **Una primera aproximación al *colectivo aeronáutico***

Los procesos de conformación de los colectivos obreros han sido estudiados desde diferentes disciplinas. Algunos de los trabajos más relevantes en el campo avanzaron en teorizar sobre la consolidación de comunidades surgidas alrededor de una industria o una empresa en particular (Nash, 2015; Leite Lopes, 2011). La relación entre territorio, empresas y colectivos obreros ha sido objeto de diversos estudios en el campo de la antropología del trabajo (Soul, 2014; Capogrossi, 2013; Palermo, 2012; Giniger, 2011). En el caso de las y los trabajadores de Aerolíneas Argentinas, identificamos algunos rasgos singulares que resultan pertinentes para el análisis. La categoría *colectivo aeronáutico*, en el sentido aquí utilizado, da cuenta del conjunto de trabajadores y trabajadoras de esa compañía y sus diferentes niveles de organización, lo cual excluye a quienes trabajan en la industria aeronáutica en otras compañías. De igual modo, quedan por fuera las y los tercerizados del sector seguridad, cuyas formas de organización han sido estudiadas en profundidad por Miguel (2016).



El *colectivo aeronáutico* se define a sí mismo en relación con los saberes que las y los trabajadores ponen en juego para garantizar la seguridad de los vuelos (Cufre, 2018). Las reflexiones de las y los aeronáuticos sobre sí mismos están estrechamente ligadas a una dinámica industrial global propia de la aviación. En esta actividad, la organización del trabajo está basada en estándares de seguridad definidos por organismos internacionales (IATA y OACI) que son incorporados a las regulaciones estatales y a las políticas de cada compañía<sup>2</sup>. Para las y los trabajadores, *ser aeronáutico* es sinónimo de conocer las prácticas, los conceptos y los saberes que hacen a la seguridad.

La centralidad del saber-hacer se manifiesta en los sentidos elaborados por las y los trabajadores y en las formas de organización sindical, que se asemejan a un esquema de asociaciones profesionales: cada uno de los puestos involucrados en la producción se expresó en un sindicato diferente. En Aerolíneas Argentinas, las y los trabajadores están representados por seis sindicatos, según el puesto que ocupan. La Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA) agrupa a las tripulaciones de cabina, que usualmente son conocidas como “azafatas”, y a las jefaturas, denominadas “*comisarios de abordaje*”. La Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas (APLA) representa a quienes vuelan aviones en Aerolíneas Argentinas. Mientras que las y los pilotos de la empresa Austral están organizados en la Unión de Aviadores de Líneas Aéreas (UALA). En tierra, la Asociación Personal Aeronáutico (APA) engloba a trabajadores y trabajadoras de los siguientes sectores: pista, administración y comercial. Las jefaturas de tierra integran la Unión del Personal Superior y Profesional de empresas Aerocomerciales (UPSA). La Asociación del Personal Técnico Aeronáutico (APTA) nuclea a quienes ocupan los puestos de técnico de mantenimiento y despachante de aeronaves. Para graficar este mapa sindical, elaboramos el siguiente cuadro de referencia:



Sindicatos que representan a las y los trabajadores de Aerolíneas Argentinas

Sindicato	AAA	APLA	UALA	APTA	APA	UPSA
	Vuelo			Tierra		
Sector	Tripulantes de cabina ("azafatas") y jefaturas ("comisario de a bordo")	Pilotos de Aerolíneas Argentinas	Pilotos de Austral	Técnicos y técnicas de mantenimiento de aviones	Trabajadores y trabajadoras de tierra	Jefaturas de tierra

Fuente: elaboración propia en base a documentos sindicales, trabajo de campo y fuentes periodísticas.

A pesar de esta fragmentación en el modo de organización, el *colectivo aeronáutico* ha consolidado una *praxis sindical* (Giniger, 2011) compartida por todos los sindicatos en torno al producto del trabajo. Dicha categoría engloba la tradición sindical, las estrategias de lucha, los discursos y las acciones dinamizadas por el colectivo laboral que se desarrollan en el despliegue de las correlaciones de fuerza. La particularidad del *colectivo aeronáutico* es que las reivindicaciones y las conquistas han sido construidas en torno a la seguridad de los vuelos.

Las aerolíneas no solo producen vuelos, sino que para estos sean vendibles en el mercado es necesario que se realicen de forma *segura*. El *colectivo aeronáutico* ha disputado sus condiciones de trabajo como posibilidad de realización de esa mercancía. Esta es definida por el colectivo laboral como el objeto que resulta del proceso productivo, el cual involucra saberes específicos. Así, el *colectivo aeronáutico* pone en discusión cuáles han sido las condiciones para la realización de los vuelos en diferentes procesos históricos: en la resistencia al proceso de privatización, en los conflictos por condiciones de trabajo durante la gestión estatal y la disputa a partir de la política comercial de la alianza Cambiemos (Cufre, 2018).

Si bien este colectivo se configuró en torno a una *praxis sindical* específica, no implica que sea un proceso homogéneo. Por el contrario, el modo de ingresar a la compañía, y por tanto, la forma de aprendizaje de los saberes requeridos para garantizar la *seguridad* de los vuelos, expresa las tensiones al interior del *colectivo aeronáutico*.

Las formas de transmisión y aprendizaje de ese conjunto de conocimientos específicos generan una de las tensiones centrales al interior de ese colectivo. Las



categorías nativas “*de familia*” y “*de la calle*” marcan una distinción en el modo de incorporar el saber-hacer, según el origen de las y los trabajadores. Sin embargo, el hecho de pertenecer a una familia cuyos miembros trabajan (o trabajaron) en Aerolíneas Argentinas no solo es una cuestión de consanguinidad, sino que remite a una construcción del “*nosotros*” que se entrelaza con los procesos de lucha. Como menciona un trabajador administrativo de diez años de antigüedad, la vía de ingreso familiar se entrelaza con la sindical:

“Y en Aerolíneas hay mucho orgullo de lo que te decía, esto de que ser trabajador de Aerolíneas a mucha gente le implica algo muy fuerte, sobre todo porque probablemente labure ahí porque el viejo laburaba ahí, porque el tío fue piloto, porque el tal, porque el otro, porque el otro, porque están todos afiliados y porque con todo lo malo que pasó desde las privatizaciones a hoy, los tipos que tienen más de 15 años y vivieron la de Iberia, te dicen: «nosotros cuando acampamos, nosotros cuando cortamos, nosotros cuando estábamos en los hangares» y hay una situación muy, muy fuerte ahí y muy particular”. (Entrevista a Marcos, administrativo, Buenos Aires, 2015, página 25.)

En este relato, un trabajador reflexiona sobre las causas que motivan el “*orgullo*” de trabajar en Aerolíneas Argentinas. Desde su visión, la participación activa en la lucha y el hecho de que otros miembros de la familia trabajen o hayan trabajado en la línea de bandera explica esa relación. Este trabajador “*de la calle*” ubica una doble pertenencia *familiar-sindical* que se conjuga con la lucha colectiva. Al recuperar los relatos de sus compañeros con más años de antigüedad en la compañía, señala el peso significativo que tuvo la lucha contra el proceso privatizador y “*todo lo malo*” en la definición de las y los trabajadores acerca del *colectivo aeronáutico*. Así, retoma las expresiones de quienes trabajan con él para ejemplificar cómo se ha consolidado un “*nosotros*” en torno a la defensa de la empresa pública. El “*nosotros*” remite a los acampes, los cortes de la autopista, la permanencia en los lugares de trabajo que fueron parte de una experiencia de lucha colectiva que configura al *colectivo aeronáutico*. Otro elemento que se destaca en el pasaje citado es la forma de organización de las y los trabajadores, vinculada directamente a los sindicatos. Al mencionar que están “*todos afiliados*”, expresa un modo de participación característico de este colectivo laboral, el cual ha intervenido históricamente en los conflictos desde sus organizaciones sindicales con altas tasas de afiliación.

La tríada de relaciones familiares, afiliación sindical y una experiencia de lucha compartida —en referencia al proceso privatizador y, como profundizaremos en breve, la resistencia al quiebre de la empresa en 2001— abonan ese “*sentimiento*” de



pertenencia que configuró a los colectivos obreros de las empresas estatales. El caso de YPF, cuyos cambios de propiedad se asemejan a los de Aerolíneas Argentinas, ha sido abordado en profundidad por Capogrossi (2013) y Palermo (2012). En el caso de las y los aeronáuticos, quienes vienen “*de familia*” comparten el empleador, pero sobre todo forman parte de una experiencia de lucha que es constitutiva del colectivo obrero (Cufre, 2018).

### El origen: “*de la calle*” y “*de familia*”

La transmisión de saberes a partir del vínculo entre familia y sindicato también señala una forma de construcción de la memoria sindical, propia del *colectivo aeronáutico*, que se expresa en los relatos que recuerdan procesos de lucha específicos. Una tripulante, cuyo grupo familiar está integrado por un padre piloto y otras dos hermanas tripulantes, explica este rasgo del colectivo laboral y sus tensiones internas:

“—[en 2001] íbamos con la bandera del APLA, que es la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas, el gremio al que pertenecía mi viejo. Yo llevaba las remeras de «Todos somos Aerolíneas» y «Salvemos a Aerolíneas y Austral», el auto de mi viejo tenía todos los *stickers*... fue un momento muy duro y triste a la vez porque no sabíamos qué iba a pasar. Si bien mi papá podía conseguir trabajo como piloto en otro lado, no iba a ser lo mismo.

El que trabaja en Aerolíneas genera un sentido de pertenencia muy fuerte. Si vos me preguntás si yo quería volar, la verdad te digo: «sí, pero quiero volar en Aerolíneas». Si me preguntás si me gustaría ser azafata, te digo: «sí, pero no de cualquier empresa». No es volar por volar. Es volar en Aerolíneas. No sé cómo explicar ese sentimiento. No es lo mismo. Para mí es la sensación de estar en mi casa. Además, yo tengo compañeros que son «hijos de...» o no, gente que le decimos «de la calle», como por ejemplo si a vos se te ocurriera entrar a trabajar en Aerolíneas. Es impresionante, pero al toque sentís eso de pertenecer a una «gran familia».

—«De la calle». ¿Llaman a los que vienen desde afuera?

—Sí [risas]. Pero no mal o despectivo, es un «modo». (Entrevista a Pamela, tripulante de cabotaje, Buenos Aires, 2014, página 18.)

En el fragmento que reproducimos, la trabajadora es enfática respecto a la relación con su trabajo. Para ella no se trata solo de “*volar*”, sino de hacerlo en la línea de bandera. En su relato, esto tiene un peso específico puesto que su padre y sus hermanas también trabajan allí y seguidamente asocia su vida familiar con la experiencia de lucha del *colectivo aeronáutico*. Cuando la empresa estuvo al borde del quiebre en 2001, y ella aún no había ingresado, iba a las movilizaciones con su padre, con la bandera del sindicato, los *stickers* y la remera con la consigna que los gremios del sector instalaron en la agenda pública: ~~de~~ “*Todos somos Aerolíneas*” y “*Salvemos*



a *Aerolíneas y Austral*". Ese recuerdo, donde confluyen las trayectorias familiar y sindical, inaugura su reflexión acerca del sentimiento que la vincula a la línea de bandera. Mediante un *repertorio* de protesta (Tilly, 2002) amplio que abarcó un conjunto de movilizaciones, la toma por más de 100 días de la oficina central en la calle Perú del microcentro porteño y el bloqueo a la salida de aviones de Iberia —entre otras medidas—, buscaron visibilizar que la situación crítica de la línea de bandera era consecuencia de las políticas de vaciamiento de Iberia durante el proceso de privatización. De esta manera, los sindicatos aeronáuticos lograron expandir el *nosotros* del colectivo laboral e interpelar a la sociedad a través de esas consignas que condensaban un consenso social en torno al fracaso de la política económica de los gobiernos neoliberales.

Un rasgo característico de los sindicatos del sector fue la capacidad para articular las dimensiones económica y política de la lucha sindical, en la cual la continuidad de las fuentes laborales y las condiciones de trabajo estaban atadas a la lucha por una línea de bandera que fuera *de todos*. Aunque no alcanzaron el objetivo político de la reestatización, evitaron la pérdida de los puestos de trabajo.

En ese contexto, la entrevistada expresa que aun con la certeza de que su padre hubiese podido incorporarse a otra compañía, no significaría lo mismo que trabajar en la línea de bandera. Nuevamente, no se trata de "*volar por volar*" sino de hacerlo en la compañía donde se siente "*como en casa*". En su testimonio, ese sentido de familiaridad no se reduce a los vínculos sanguíneos sino a un sentimiento de pertenencia, que entiende como un sentido arraigado en el colectivo que conforma. Al dar cuenta de los motivos que explican su sentido de pertenencia, señala que se debe al hecho de ser "*hijos de*" otras personas que trabajan en la empresa. Pero en seguida vuelve sobre sus palabras para aclarar que, en realidad, el conjunto de trabajadores y trabajadoras forman parte de una "*gran familia*". La tripulante aclara que no se trata de una forma "*despectiva*" y que, finalmente, más allá del origen, una vez que ingresan a trabajar "*al toque sentís eso de pertenecer*". De esta forma, quienes ingresan "*de la calle*" también forman parte del *colectivo aeronáutico*.

Más allá de las diferencias en su procedencia, "*de familia*" o "*de la calle*", las y los trabajadores de Aerolíneas Argentinas se reconocen a sí mismos como parte de una sola *familia aeronáutica* que se caracteriza por compartir una experiencia sindical que la constituyó como tal.

Sin embargo, quienes provienen "*de familia*" formaron parte de los procesos de



lucha del colectivo laboral antes de ser trabajadores y trabajadoras, lo que se expresa en los testimonios de quienes se definen como “*hijos de*”. Esto abre otra dimensión de nuestro análisis: las prácticas y sentidos aprendidos en la vida familiar que forman parte de un proceso de socialización específico. Ser “*de familia*” es sinónimo de experiencia de lucha en la defensa de la empresa pública y de internalizar ciertos saberes del puesto de trabajo desde la infancia. Estos procesos se dinamizan en los relatos que analizaremos a partir de la recuperación de nuestras notas de campo elaboradas durante una observación con participación en una movilización organizada por los sindicatos aeronáuticos.

El 27 de diciembre de 2016, asistimos a la audiencia pública promovida por el Ministerio de Transporte para que nuevas líneas aéreas solicitaran rutas en el mercado argentino<sup>3</sup>. Los gremios del sector movilizaron a la puerta del Teatro de la Rivera, donde se llevó a cabo esta jornada que se extendió por más de siete horas y que contó con una larga lista de exposiciones a cargo de funcionarios, empresarios y representantes sindicales<sup>4</sup>. Tanto en sus disertaciones como en la concentración, las y los aeronáuticos expresaron su rechazo a la política de apertura del mercado de cabotaje.

A unos metros de la puerta del teatro, y detrás de un vallado policial, se reunieron las y los trabajadores de los diferentes gremios aeronáuticos desde las nueve de la mañana. Entre la multitud, una trabajadora llevaba puesta una remera con la consigna “*Salvemos Aerolíneas Argentinas y Austral*”, la misma que se menciona en el fragmento de la entrevista citada. Al preguntarle si podíamos tomarle una foto, posó sonriente y orgullosa mientras decía: “*Esta era la que usaba mi mamá. Esta tiene varias movilizaciones*”. Luego agregó que también tenía la bandera con la misma leyenda y que había decidido llevarlas a esa movilización porque, desde su perspectiva, volvía a ponerse en riesgo la continuidad de Aerolíneas Argentinas (Notas de campo, Audiencia 27/12/2016).

La conversación con esta tripulante de cabina expresa cómo el hecho de ser “*de familia*” es mucho más que trabajar en el mismo lugar que sus parientes, puesto que se trata de haber vivido la experiencia de lucha propia de un colectivo laboral. La prenda que heredó de su madre es un símbolo del conflicto de 2001 que configuró al *colectivo aeronáutico*. Ese proceso de resistencia marca una “huella” que ella comparte con sus compañeras y compañeros de trabajo, pero que vivió como parte de su historia familiar.



Luego, nuestro diálogo se centró en los recuerdos de su infancia, cuando veía a su madre llegar del trabajo. En ocasiones, su padre le decía que la esperaran a cenar, incluso cuando esto ocurría después de medianoche. La trabajadora señaló que eso era algo habitual en su rutina familiar y por ello también le resultaba *“normal este quilombo de horarios que tengo ahora”*, en referencia al puesto de tripulante. Desde su punto de vista, la organización familiar cotidiana explicaba por qué los días y turnos rotativos también le resultaban *“normales”*. Un compañero que seguía atento a la conversación añadió que, en su caso, se le venía la imagen de que su padre comía parado. Ante la pregunta de él y sus hermanos sobre el motivo de este hábito, él respondía que estaba *“acostumbrado”* porque así lo hacía en el avión.

Los testimonios de *“hijos de”* dan cuenta de la transmisión de saberes específicos que no remiten directamente a una función técnica, sino a una capacidad de adaptación. El núcleo familiar aparece, entonces, como espacio de socialización donde se aprende y internalizan ciertos saberes que se ponen en juego en el cotidiano laboral. Adaptar el horario de cena a los turnos rotativos desde la infancia expresa por qué pueden acostumbrarse a lo que denominan *“quilombo de horarios”*, producto de una jornada cambiante que se estructura a partir de la programación de vuelos<sup>5</sup>.

La organización del trabajo define el modo que asume la organización familiar, y la experiencia acumulada sobre esa relación se manifiesta como una ventaja para sobrellevar las alteraciones del horario. Las y los trabajadores *“de familia”* experimentan una forma singular de circulación, socialización y aprendizaje de saberes propios del *colectivo aeronáutico*. Esto implica, por un lado, que vivieron un proceso de resistencia que marcó al *colectivo aeronáutico* durante los años de privatización y puntualmente en 2001. Años más tarde, cuando ingresaron a trabajar en Aerolíneas Argentinas, ya habían vivido esa experiencia a través de sus familiares. Pero, además, ser *“de familia”* implica un modo específico de estar *“acostumbrado”* a los requerimientos de ciertos puestos de trabajo, previos a su incorporación a la empresa. Tal como se expresa en las entrevistas que recuperamos, la vía familiar de ingreso a Aerolíneas Argentinas implica procesos de aprendizaje de saberes sobre el puesto de trabajo que facilitan un *“acostumbramiento”* y también sobre las tradiciones sindicales de organización y lucha. En este sentido, la remera heredada simboliza el trasvasamiento de los saberes que configuran al *colectivo aeronáutico* y no solamente a una pertenencia en tanto trabajadores y trabajadoras de la línea de bandera.

La recuperación de la consigna *“Todos somos Aerolíneas Argentinas y Austral”*



es un símbolo de la defensa del carácter público, en el sentido de una compañía que es *de todos*. Como señalamos anteriormente, la lucha por la propiedad estatal de la línea de bandera es un hito de la historia del *colectivo aeronáutico*. En el conflicto de 2001, puntualmente, el rasgo característico fue el modo de politización que se consolidó como parte de la estrategia de los sindicatos. La articulación de un reclamo aparentemente económico-corporativo se trasladó hacia la arena política al plantear la discusión de la propiedad estatal. En 2008, los gremios también tuvieron un rol central en los procesos de negociación que convirtieron el proyecto de compra por parte de capitales nacionales, denominado “*argentinización*”, en la definitiva reestatización.

Al interior del *colectivo aeronáutico*, los sentidos en torno la procedencia “*de familia*” involucran saberes específicos que se ponen en juego en el cotidiano laboral. Dichos saberes son valorizados por las y los trabajadores como habilidades que se requieren para el puesto de trabajo, tales como el hábito familiar de horarios cambiantes, y también como aprendizajes sobre la lucha específica del *colectivo aeronáutico*. Así, ir a la marcha con la bandera del sindicato del padre o con la remera heredada de la madre son experiencias que se transforman en un rasgo particular de quienes comparten ese origen común. Aunque no hemos abordado específicamente los motivos que llevan a las y los “*hijos de*” a trabajar en Aerolíneas Argentinas, esta elección está vinculada a las trayectorias de sus familiares<sup>6</sup>, por un lado, y a la posibilidad de ingresar a la compañía, por otro. Como analizaremos en breve, el contacto de algún pariente y la mediación de los sindicatos del sector en la contratación conforman dos elementos clave que caracterizan a este colectivo de trabajo.

### Las relaciones en la *familia aeronáutica*

Más allá de las fragmentaciones vinculadas a una procedencia “*de familia*” o “*de la calle*”, el colectivo laboral se constituyó históricamente en torno a la defensa de la empresa que, según entienden, es *de todos*. Así, no se trata de “*volar por volar*” o de trabajar en cualquier empresa, sino que la empresa pública, al ser *de todos*, les genera “*cariño*”. Así se expresa en las reflexiones de un trabajador “*de la calle*”, un administrativo que lleva más de diez años en la línea de bandera:

[...] le terminás tomando mucho cariño. Aerolíneas es una empresa que te genera cariño. Te genera cariño porque yo no me imaginé nunca trabajando 10 años en el mismo lugar y, no te digo que lo disfruto, pero sí le tomás cariño. Es una empresa



estatal y vos querés que la cosa salga bien". (Entrevista a Marcos, administrativo, Buenos Aires, 2015, página 14.)

En este fragmento, el trabajador recupera tres cuestiones de su trayectoria laboral: la antigüedad, el "*cariño*" que desarrolló y el sentido que le asigna a la empresa estatal. En su testimonio da cuenta de cómo desarrolló ese vínculo y, también, que esto parece sorprenderlo porque nunca hubiera imaginado permanecer tanto tiempo en el mismo puesto. A diferencia de quienes vienen "*de familia*", que internalizan esos sentidos desde su infancia, este trabajador "*de la calle*" explica que a través de los años generó "*cariño*" por la línea de bandera. Al dar cuenta de ese proceso subjetivo, también reflexiona sobre el motivo de ese sentimiento: al ser una compañía estatal, su objetivo es que "*la cosa salga bien*". Aquí, entonces, vuelve a expresarse el sentido respecto de la empresa pública, como propiedad *de todos*. Nos detenemos en esta construcción acerca de la empresa estatal porque articula las tensiones internas entre las y los trabajadores "*de la calle*" y "*de familia*". Aun con orígenes diversos, forman parte de un mismo colectivo laboral que se ha configurado a partir de las luchas sindicales en torno a la propiedad estatal. Aunque las formas de aprendizaje sean distintas, confluyen en un mismo colectivo laboral que se define a sí mismo en torno los saberes que involucran para garantizar la seguridad de los vuelos. Como dijimos anteriormente, el saber-hacer propio del *ser aeronáutico* no es solo técnico sino que abarca también las experiencias de lucha colectiva.

Como expusimos hasta aquí, esa distinción no remite solo a una cuestión de procedencia sino a un modo específico de socialización y aprendizaje de la historia sindical del *colectivo aeronáutico*. La división "*de familia*" y "*de la calle*" se traduce también en los mecanismos de contratación en Aerolíneas Argentinas. El reclutamiento a través de los sindicatos consolidó históricamente un mecanismo sindical-familiar que fue puesto en discusión durante la *gestión estatal* de 2008-2015, a partir de los ingresos a través de la organización política "La Cábora"<sup>7</sup>. Según la fuente consultada, identificamos diversas miradas acerca del peso efectivo que tuvo el ingreso de militantes en el total de trabajadores y trabajadoras contratadas durante ese período. Nuestro foco está puesto en comprender los sentidos que se ponen en juego en torno a la forma de contratación como parte del proceso de configuración del *colectivo aeronáutico*.

Un tripulante de cabina, cuya familia había tenido una fuerte participación sindical, menciona que aun con la contratación mediante la organización política,



prevaleció el peso del factor familiar:

“[...] entrar es por familiar o conocido. De familia, o casi. Si no, cuesta más. Si bien la anterior gestión lo abrió un poco más, abrió un poco más el panorama, metiendo también a los suyos, gente de La Cámpora, que no fueron taaantos [estira la palabra] como decían, ¿eh? No eran tantos. Había, pero no eran tantos. E hicieron por ahí gestión, por ahí de gente de afuera también, de la calle, estuvo bien pero siempre el peso familiar es el que más está ahí”. (Entrevista a Marcelo, tripulante de cabotaje, 2016, Buenos Aires, página 35.)

El testimonio de este trabajador relativiza el peso de los ingresos de militantes de “La Cámpora” y sostiene que la política de la *gestión estatal* permitió ampliar la contratación de “gente de afuera”. Desde su perspectiva, esto habilitó el ingreso de personas “de la calle” pero no revirtió la tendencia más generalizada respecto del ingreso por vía familiar o un contacto conocido. Contrariamente, otras entrevistas expresan que existió un cambio en la política de contratación que privilegió los vínculos políticos por sobre los familiares-sindicales. Así lo relata una trabajadora con 10 años de antigüedad en el sector de atención telefónica:

“En realidad, al principio, cuando yo entré, la política de ingresos en Aerolíneas era familiar [...] Pero era como que siempre iba a tener prioridad el hijo de un trabajador. Yo, por ejemplo, entré e hice todo el curso de ingreso y en 2005, que fue un caos, que fue el año del paro de 10 días de pilotos. Cuando terminamos el curso nos dijeron que no podíamos firmar contrato, que nos iban a llamar. Así que habremos estado tres meses así, como esperando que me llamen y después nos llamaron, firmamos el contrato y bueno [hace pausa] arrancamos, pero... Y ah, después con los años, por ejemplo, hace un par de años que el criterio para ingresar a la empresa es pertenecer a La Cámpora. [...] El gremio lo que hizo, en el último tiempo, cuando ya era muy alevoso todo lo que estaba pasando, fue como decir «Bueno, entran 10, seis de ustedes y cuatro los entramos nosotros». Entonces ahí era el trabajador el que iba con el gremio, le daba el currículum y ahí se veía a quién se llamaba. Porque empezó a haber quejas de, bueno, siempre hubo como esta política de la cuestión familiar”. (Entrevista a Sabrina, trabajadora call center, Buenos Aires, 2015, página 5.)

El recuerdo sobre su ingreso a la compañía se ubica en los años de la gestión privada de Marsans (2001-2008), cuando la política de la empresa priorizaba la contratación de familiares. También cuenta que, una vez aprobado el curso introductorio, su efectivización se demoró por un conflicto sindical y tuvo que aguardar tres meses hasta que pudo comenzar a trabajar<sup>8</sup>.

Luego señala que, durante el período de reestatización que se inauguró en 2008, se priorizó la pertenencia a “La Cámpora” por sobre la política “familiar”. En consecuencia, el sindicato intervino para renegociar la regulación de la contratación.



Este conflicto en torno a la regulación de la contratación de mano de obra se vio reflejado en uno de los acuerdos suscriptos entre la gestión empresaria y APA, el gremio que representa a las y los trabajadores de tierra. El acta acuerdo, firmada en enero de 2011 entre ese sindicato y Aerolíneas Argentinas, contiene una cláusula donde se explicita la prioridad en el ingreso de las personas registradas en la bolsa de trabajo del sindicato, siempre que cumplieran con los requerimientos para el puesto y atravesaran exitosamente el proceso de selección (APA, 2012).

Desde su visión, la pérdida del monopolio gremial sobre los ingresos fue “*alevosa*” y generó críticas porque atentaba contra una política que “*siempre hubo*”. Al continuar su relato, la trabajadora expone cuál ha sido la política sindical respecto del sistema de reclutamiento, contratación e ingreso:

[...] está esta cuestión de la familia, de: «Mi tío trabaja acá, mi abuelo trabaja allá». Eso existe. Por eso, cuando yo entré, en el curso de ingreso la mayoría éramos «Hijos de» o «El sobrino de» o «El amigo del hijo de». Como que todos nos conocíamos... Todos en un punto nos conocemos de algún lado. Tal conoce a mi viejo. Después yo conozco al hijo de tal [pausa], hay mucho de eso. Y eso me parece que hace que sea un trabajo en el que vos sí o sí estés como involucrado emocionalmente, en algún punto. Y a mí lo que me pasa con la situación [el ingreso de militantes políticos] que está pasando ahora es eso. Como, bueno, yo me acuerdo de lo que era cortar la calle al lado de mí papá y «Todos somos Aerolíneas». (Entrevista a Sabrina, trabajadora *call center*, Buenos Aires, 2015, página 11.)

La trabajadora primero refiere una “*cuestión de la familia*” en términos generales que remite a los vínculos de consanguinidad entre trabajadores y trabajadoras. Seguidamente, profundiza en la caracterización del curso de ingreso que ella realizó y que estaba colmado de “*hijos de*”, lo cual le generaba un sentimiento de proximidad porque, de alguna manera, todas las personas que estaban allí tenían un contacto en común. A diferencia de las y los militantes políticos, ella estaba relacionada con el resto: “*Todos en un punto nos conocemos de algún lado*”. Y ese lugar común no es otro que la experiencia de lucha que formó parte de su historia familiar. Ella, como parte del *colectivo aeronáutico*, participó de las movilizaciones y recuerda cuando “*cortaba la calle*” junto a su padre. En su visión, las y los aeronáuticos que vivieron esos años se diferencian de quienes ingresaron a partir de la reestatización.

Nos interesa recuperar esta definición de las y los militantes de La Cámpora en tanto mecanismo que refuerza los rasgos de aquello que se ha consolidado como *familia aeronáutica*. Aun con sus tensiones internas respecto de la pertenencia —“*de*



*la calle*” y *“de familia”*—, el colectivo se configuró a partir del saber-hacer específico de las y los aeronáuticos. La *familia aeronáutica* se definió alrededor de aquello que se pone en juego en la producción de *vuelos seguros*. Del conjunto de saberes que involucran las y los trabajadores, la lucha por la propiedad estatal es una experiencia central que configuró al colectivo laboral.

El conflicto con las y los militantes de “La Cámpora” está asociado a que no comparten esa tradición de lucha. Como señalamos anteriormente, las y los trabajadores *“de la calle”* y *“de familia”* formaron parte de la resistencia en 2001, desarrollaron ese *“cariño”* por la empresa y contribuyeron a consolidar el *“Todos somos Aerolíneas”*; no solo como consigna sino como símbolo de que la empresa es propiedad *de todos*. Este hecho resulta significativo respecto de la conformación del *colectivo aeronáutico* porque, incluso cuando la pelea contra la privatización, vaciamiento y quiebre de Aerolíneas Argentinas era eminentemente política, las y los militantes político-partidarios quedaron excluidos de la *familia aeronáutica*.

## Conclusiones

En este trabajo analizamos uno de los rasgos que caracterizan al colectivo laboral de la empresa Aerolíneas Argentinas, a partir de los sentidos que elaboran las y los trabajadores respecto de su trabajo, del vínculo con la empresa y con los sindicatos, como así también de las relaciones que entablan entre ellas y ellos. Los sentidos asociados a la familiaridad articulan las diferentes tensiones al interior de este colectivo. La categoría de *familia aeronáutica*, tal como la denominamos, resulta pertinente para analizar la configuración del *colectivo aeronáutico* porque permite dar cuenta de cómo se articulan las fragmentaciones internas con la constitución de un mismo colectivo, del cuales todos y todas se sienten parte.

La consolidación de una *praxis sindical* propia es un rasgo de este colectivo, que se define a sí mismo como *familia aeronáutica*, cuyos miembros son portadores de un saber-hacer específico. Para las y los trabajadores de Aerolíneas Argentinas, *ser aeronáutico* es equivalente a conocer los procedimientos, las prácticas y las condiciones que hacen posible garantizar la seguridad de los vuelos. Y es por ello que las formas de transmisión de ese saber-hacer son el núcleo de tensiones al interior de la *familia aeronáutica*, como así también de quienes quedan por fuera.

La distincion entre quienes son *“de familia”* y *“de la calle”* expresa, entonces, dos vías de internalización de los saberes que definen al *colectivo aeronáutico*, los



cuales no se reducen a la pericia técnica sino que abarcan experiencias de militancia sindical. Así, las y los trabajadores “*de familia*” comparten mucho más que el empleador con sus familiares, puesto que vivieron en forma conjunta el proceso de lucha en defensa de Aerolíneas Argentinas en 2001. Y en algunos puestos de trabajo, tales como el de tripulante, las trabajadoras adquirieron ciertos hábitos desde el proceso de socialización primaria que luego dinamizan en el cotidiano laboral. Mientras que quienes vienen “*de la calle*” aprendieron todo eso en las experiencias de lucha sindical. Es por ello que, aun con procedencias disímiles, se integran dentro de la *familia aeronáutica* ya que ambos comparten un sentimiento de pertenencia asociado a la experiencia de lucha en pos de defender la empresa, que entienden como algo *de todos*.

La contratación mediante una organización política introdujo una nueva tensión al interior del colectivo obrero porque puso en discusión el monopolio sindical de los mecanismos de ingreso sobre los cuales se asienta la *familia aeronáutica*. Los sentidos acerca de las y los militantes políticos resultan significativos para el análisis porque apuntan a reforzar los rasgos que configuraron al *colectivo aeronáutico*. En este sentido, la disputa sindical en torno al monopolio de los ingresos constituyó un mecanismo para garantizar la continuidad del tándem familiar-sindical sobre el cual se configuró el *colectivo aeronáutico*.

A partir de lo expuesto, sostenemos que la categoría analítica *familia aeronáutica* nos permite explicar las tensiones al interior del colectivo de trabajo que se desarrollaron históricamente, y la que emergió específicamente en el proceso de reestatización, porque articula la dimensión sindical y la familiar (entendida como una relación que excede los lazos de consanguinidad). Aún queda pendiente profundizar cómo se rearticulan estas tensiones frente al escenario de actual transformación del mercado aerocomercial argentino y de las consecuencias que esto pueda generar en Aerolíneas Argentinas.

### Referencias bibliográficas

CUFRÉ, S. (2016). “La seguridad en el centro de la disputa. Aproximación a los usos del concepto de seguridad en el caso Aerolíneas Argentinas”. *Theomai*, 33, 43-51.

CUFRÉ, S. (2018). *La seguridad en disputa. El conflicto laboral en Aerolíneas Argentinas entre los años 2008 y 2015*. Tesis de doctorado en Ciencias Sociales,



Universidad de Buenos Aires.

CAPOGROSSI, M. L. (2013). "El prisma petrolero. Prácticas, memorias y discursos de los trabajadores de YPF en el Yacimiento Norte, Salta, Argentina". *Taller (Segunda Época)*, 2-2, 105-115.

CASTELLITTI, C. (2018). *A carreira de comissária de bordo na Varig: processos de autonomização feminina em contextos urbanos*. Tese de doutorado en Antropologia Social, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

GINIGER, N. (2011). *Así se templó el acero. Estrategias de control laboral y respuestas sindicales en el emplazamiento sidero metalúrgico de Villa Constitución. Implicancias dentro y fuera de la fábrica*. Tesis de doctorado en Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

JORQUERA, M. (2005). "Lo que levanta vuelo es el conflicto". Diario *Página 12*, Buenos Aires, 28 de noviembre.

LEITE LOPES, J. S. (2011). *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Buenos Aires: Antropofagia.

LUNA, C. (2017a). "Una aproximación a la cuestión sindical y los procesos de privatización de Aerolíneas Argentinas y Austral (1983-2001)". Ponencia presentada en *XIII Congreso Nacional de Ciencia Política*. Buenos Aires, 2 al 5 de agosto.

LUNA, C. (2017b). "Conflictividad gremial en Aerolíneas Argentinas durante la década del '80: un análisis de la huelga de la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas (APLA) en julio de 1986". Ponencia presentada en las *IX Jornadas de Jóvenes Investigadores*. Buenos Aires, 1 al 3 de noviembre.

MARIRRODRIGA, J. (2005). "Pilotos y técnicos aceptan un acuerdo en Aerolíneas Argentinas". Diario *El País*, Madrid, 3 de diciembre.

MARTORELL, E. (2009). "La reestatización de Aerolíneas Argentinas: ¿otra vez sopa? Breves reflexiones sobre responsabilidades jurídicas, políticas públicas y defensa del interés nacional". *El Derecho. Diario de Doctrina y Jurisprudencia*, Año 47, N° 12.345, 24 septiembre, 1-6.

MIGUEL, A. (2013). "Organizaciones sindicales y estatización: una aproximación al escenario actual en Aerolíneas Argentinas". Ponencia presentada en las *VII Jornadas de Jóvenes Investigadores*. Buenos Aires, 6 al 8 de noviembre.

MIGUEL, A. (2016). "La tercerización laboral en Aerolíneas Argentinas. Una aproximación a partir del análisis de clase de la desigualdad social". Ponencia presentada en las *IX Jornadas de Economía Crítica*. Córdoba, 25 al 27 de agosto.



- NASH, J. (2015). *Hegemonía empresaria en Estados Unidos. Claves para una etnografía de los ciclos industriales en las comunidades urbanas*. Buenos Aires: Antropofagia.
- PALERMO, H. (2012). *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires: Antropofagia.
- POTENZE, L. (2012). "Aerolíneas Argentinas cuatro años después". *Gaceta Aeronáutica*, 20 de junio. Recuperado en: <http://www.gacetaaeronautica.com/gaceta/wp-101/?p=3216> [consulta: julio de 2018].
- RINALDI, F. (2014). *Aerolíneas Argentinas. 2000 días de pérdidas*. Buenos Aires: Planeta.
- SOUL, M. J. (2014). *Somiseros. La configuración y el devenir de un grupo obrero desde una perspectiva antropológica*. Rosario: Protohistoria.
- THWAITES REY, M. (2001). *Alas rotas. La política de privatización y quiebra de Aerolíneas Argentinas*. Buenos Aires: Temas.
- TILLY, C. (2002). Repertorios de acción contestataria en Gran Bretaña: 1758-1834. En M. Traugott, *Protesta social*, pp. 17-47. Barcelona: Hacer.
- TORDINI, X. y SANTUCHO, M. (2013). "El Estado patroncito". *Crisis*, 15, 39-41.
- TRONCOSO, F. (2017). "Acción colectiva y protesta. El conflicto de los trabajadores de Aerolíneas Argentinas en 2001". *Argumentos*, 19, 170-194.
- URBIZTONDO, S. (2008). "Aerolíneas Argentinas, otra vez". *Indicadores de Coyuntura*, 490, 38-41.
- URBIZTONDO, S. (2012). "A cuatro años de su nacionalización, Aerolíneas no hace pie". *Indicadores de Coyuntura*, 538, 28-35.
- URBIZTONDO, S. (2013). "La gestión pública de Aerolíneas Argentinas revisitada". *Indicadores de Coyuntura*, 547, 28-30.
- VASILACHIS DE GIALDINO, I. (2003). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa.
- WAINERMAN, C. y SAUTÚ, R. (2001). *La trastienda de la investigación*. Buenos Aires: Lumiere.
- ZUAZO, N. (2012). "¿Qué es La Cámpera?". *Le Monde Diplomatique* (edición cono sur), 155, mayo. Recuperado en: <https://www.eldiplo.org/155-la-politica-de-los-jovenes/que-es-la-campora/> [consulta: 1 de marzo de 2019].



## Fuente documental

APA (Asociación de Personal Aeronáutico). (2012). *Acta Acuerdo Convencional APA-Grupo Aerolíneas Argentinas*. Buenos Aires, 7 de noviembre.

## Notas

<sup>1</sup> En un debate aún abierto respecto a qué fórmula evita invisibilizar a las mujeres y a la diversidad de identidades sexuales, pero que al mismo tiempo no diluya la diferenciación sexogenérica como parte nodal de las desigualdades sociales que se expresan en los espacios de trabajo remunerados y no remunerados, es preciso fundamentar la decisión que tomamos en el uso del lenguaje. La posición que adoptamos respecto al lenguaje inclusivo ha sido reiterar los artículos femeninos y masculinos, pero no de la totalidad de referencias en el texto, para facilitar la lectura. De modo que cuando hablamos de “las y los” trabajadores aeronáuticos o de “las y los” delegados sindicales, mantenemos la relación de concordancia con los sustantivos y pronombres masculinos. Invertimos esta denominación en las referencias a tripulantes de cabina, el más feminizado dentro de sector aeronáutico. Aun sabiendo que la denominación “les trabajadores” resuelve esa reiteración, sostenemos que es preciso hacer la distinción para visibilizar la persistencia de la desigualdad entre varones y mujeres en los espacios de trabajo y en las organizaciones sindicales. Asimismo, esta elección nos permite mostrar cómo en los ámbitos laborales sigue prevaleciendo una lógica binaria que excluye a las personas del colectivo LGBTI.

<sup>2</sup> La Organización Internacional de Aviación Civil (OACI) es el organismo especializado de Naciones Unidas; y la IATA (International Air Transport Association) es la asociación que nuclea a las líneas aéreas a nivel global. Ambos organismos elaboran estándares de seguridad que los estados incorporan en sus regulaciones y luego las empresas adoptan en el diseño de sus políticas empresariales. Al definir competencias y procedimientos, estos organismos tienen un peso central en las formas de organización del trabajo.

<sup>3</sup> Esta Audiencia marcó el inicio de la política liderada por el Ministerio de Transporte que lleva el nombre de “*Revolución de los aviones*”. En los términos planteados por el ministro Guillermo Dietrich, se trataba de un plan que esperaba aumentar las cifras de personas transportadas, y se sustenta en un doble proceso: modificar la estructura de los aeropuertos y diversificar la oferta de líneas aéreas. Los sindicatos del sector se movilizaron para expresar su rechazo al ingreso de compañías aéreas *low cost*, conocidas mundialmente no solo por sus bajos precios sino también por el deterioro en las condiciones laborales que imponen a las y los trabajadores.

<sup>4</sup> Los funcionarios que intervinieron pertenecían a organismos de diferentes niveles y jurisdicciones, tales como el ente regulador de la actividad (ANAC), el Sistema Nacional de Aeropuertos (ORSNA), el Ministerio de Transporte de la Nación (incluido el ministro) y también de las áreas de Turismo de diversas provincias. Por la parte sindical, expusieron representantes de todos los sindicatos aeronáuticos. El listado total de las personas que expusieron y una síntesis de sus posiciones está volcada en el acta que puede consultarse en el sitio web de la Administración Nacional de Aviación Civil (ANAC, sin fecha). Inicialmente, el lugar previsto para la audiencia era el Ministerio de Hacienda, muy próximo a Plaza de Mayo. Después de la convocatoria a la movilización, las autoridades decidieron cambiar la sede a último momento al teatro, ubicado en el barrio porteño de la Boca, más distante del centro político de la ciudad. Ver: ANAC, sin fecha. Audiencia pública número 218. Disponible *on line* en: <http://www.anac.gov.ar/anac/web/index.php/1/1511/noticias-y-novedades/-ltspan-gtaudiencia-publica-n-218-orden-del-dia-ltbr-gt-ltspan-gt> (consulta: 01 de febrero de 2019).

<sup>5</sup> El “plan de vuelo” es la grilla que las tripulantes reciben mensualmente con la distribución de días laborables y de descanso. En cada semana varía la distribución de las franjas horarias, la cantidad de vuelos diarios y la relación entre días laborables y no laborables. Al interior de cada jornada pueden realizar uno o más vuelos y, según el destino, pueden incorporarse las



“postas”, denominación de los descansos fuera de sus casas. El tiempo máximo de vuelo es de 10 horas, pero si se producen demoras, pueden estar a disposición de la empresa (pero no volando) hasta 14 horas.

El cálculo de horas de trabajo distingue entre el tiempo de vuelo (TV) o “calza a calza” y el tiempo de servicio de vuelo (TSV) que equivale a las horas disponibles para la empresa. El TV se cuenta desde que se empieza a mover la aeronave hasta el aterrizaje. Y el TSV abarca una hora antes del horario programado de despegue hasta media hora después de finalizado, o de culminada la serie de vuelos del día. Para los aviones que no disponen medios de descanso propios (por ejemplo, en vuelos de cabotaje) el TV máximo es de 10 horas, mientras que el TVS es de 14 horas (CCT Aeronavegantes 43-91 y disposición 26/2000, 2000).

<sup>6</sup> Los motivos que explican la decisión de ingresar a Aerolíneas Argentinas y/o de elegir la misma carrera que sus padres y madres, como en el caso de tripulantes y pilotos, constituye en sí mismo un eje de análisis. En nuestra investigación encontramos que, para las y los tripulantes, no se trata de un trabajo que siempre soñaron sino más bien de una oportunidad que aprovecharon y que luego se convirtió en una profesión. Este rasgo también es estudiado por Castellitti (2018), quien analizó las trayectorias de vida de las tripulantes de la empresa brasilera Varig como parte de los procesos de individualización femenina.

<sup>7</sup> “La Cámpora” es una organización política argentina peronista, surgida en 2006, que apoyó los gobiernos de Cristina Fernández de Kirchner. Si bien sus integrantes tienen trayectorias diversas en la militancia universitaria, territorial y/o partidaria, un rasgo común es su juventud, no solo en términos biológicos (sub 40) sino porque busca marcar una renovación generacional dentro del peronismo. Algunos de sus miembros trabajaron y ocuparon cargos jerárquicos en diversos organismos públicos. El propio presidente de Aerolíneas Argentinas, Mariano Recalde, y el hijo de la entonces presidenta, Máximo Kirchner, fueron referentes de este espacio político durante el período analizado. Para un análisis de las características de dicha organización, ver Zuazo (2012).

<sup>8</sup> Se refiere a un conflicto salarial que se inició en julio de 2005 y se extendió por varios meses. Después del despido de, entre técnicos y pilotos, 336 trabajadores, en diciembre los gremios APTA y APLA lograron un acuerdo de reincorporación y el aumento salarial (Jorquera, 2005; Marirrodriaga, 2005).

Fecha de envío: 6 de marzo de 2019. Fecha de dictamen: 4 de junio de 2019. Fecha de aceptación: 11 de junio de 2019.