

El rol de la confianza y la lealtad en la burocracia senatorial Argentina.

Laura Ferreño.

Cita:

Laura Ferreño (2019). *El rol de la confianza y la lealtad en la burocracia senatorial Argentina. XXXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Asociación Latinoamericana de Sociología, Lima.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-030/940>

El rol de la confianza y la lealtad en la burocracia senatorial Argentina

Laura Ferreño

Resumen

La supervivencia en el Senado de la Nación Argentina reveló la eficacia, todavía en el presente, de relaciones de “padrinazgo” que visibilizaban vínculos de parentesco, afinidad, amistad o instrumentales sustentados en dones y contradones con senadores o senadoras, líderes políticos, autoridades y dirigentes sindicales.

¿Qué competencias eran requeridas para acceder a una designación en el Senado argentino? El análisis de los decretos de designación y las trayectorias de los ingresantes demostraron que el ingreso a la Cámara y los ascensos laborales no se regían por el marco legal vigente para los empleados legislativos, sino por la confianza, la fidelidad y la lealtad. Esta característica se mantuvo constante a través de los años más allá del signo político de la gestión administrativa de turno o los cambios en la legislación laboral (en 1995 el Estatuto y Escalafón del Personal del Congreso de la Nación, ley 24.600).

Estudios de instituciones estatales, así como de sus burocracias analizaron la importancia “funcional” de los grupos informales, entre ellos, la familia. Las observaciones realizadas en el Senado argentino revelaron que la etnografía institucional (IE) constituía una metodología pertinente para abordar el estudio de la temática a través de las trayectorias profesionales del personal y de la distancia existente entre las reglamentaciones escritas, los usos y costumbres y las prácticas cotidianas.

Palabras claves

Senado argentino; Padrinazgo; Burocracia; Estatuto laboral; Etnografía institucional

Introducción

El Poder Legislativo en la República Argentina es bicameral, consta de una Cámara de Diputados conformada por 257 representantes del pueblo y una Cámara de Senadores compuesta por 72 legisladores que representan los intereses de sus estados (23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

Si bien la principal actividad legislativa es la construcción de consensos para el tratamiento o sanción de proyectos y nombramiento de las autoridades de la Cámara,

entre otras, desde el Honorable Senado de la Nación (HSN) también se estrechan relaciones con los aparatos estatales de todos los niveles de gobiernos, partidos políticos y en el caso particular del Congreso argentino con los sindicatos, fundamentalmente con el que tiene más afiliados, la Asociación del Personal Legislativo (APL).

El ingreso del personal al HSN y los ascensos en su carrera constituyen un instrumento de negociación entre las autoridades administrativas de la Cámara —que designan a los empleados— y los legisladores. En la última década, los sindicatos (particularmente APL) comenzaron a desempeñar un rol cada vez más importante en la política de recursos humanos del HSN. En este contexto, para APL el fortalecimiento de los vínculos con los agentes se volvió prioritario; para ello, el gremio desarrolló aceitados canales de convocatoria, como los mecanismos implementados para movilizar a la militancia y transformar eventos sin relevancia —como la aprobación de la Memoria y Balance anual del sindicato— en actos políticos donde se escenificaba ante las autoridades del Congreso Nacional el apoyo del personal al gremio y se legitimaba su capacidad de negociación ante las autoridades.

Política de Recursos Humanos y padrinzago

El Estatuto y Escalafón para el Personal del Congreso de la Nación (ley 24600) reglamenta tanto el ingreso como los ascensos de los agentes en su carrera legislativa. Sin embargo, hasta el presente perviven padrinzagos políticos y sindicales. A lo largo del texto emplearé la noción de padrinzago para señalar las formas en que interactúan las redes familiares e instrumentales a través de vínculos fundados en la reciprocidad, en las cuales un “padrino” o “madrina” solicitaba designaciones de personal o ascensos en el escalafón administrativo.

En el Senado, el “padrinzago” evidenció cómo se imbricaban los vínculos entre senadores, políticos, partidos, autoridades de la Cámara, sindicalistas y staff. Las relaciones de dominación entre estos actores exhibían quienes tenían la capacidad de negociación para obtener designaciones y ascensos para el personal, “dones” —(Mauss, 2009)— a través de los cuales materializaban su poder. De quienes recibían estos “dones” se esperaba acciones de reciprocidad cuando estas fueran “sugeridas” (contradones), asistencia a eventos y movilizaciones políticas o sindicales, difusión informal de actividades, refrendación de adhesión a su padrino suscribiendo documentos públicos.

En el HSN la confianza sustentada en relaciones de parentesco e instrumentales junto con las normas y prácticas administrativas escritas (Smith, 2012) eran los dispositivos que los actores empleaban para “cartografiar” cotidianamente la “casa”, denominación coloquial de la Cámara, una metáfora que en la jerga institucional se utilizaba para visibilizar la pertenencia laboral y el conocimiento institucional. Su empleo denotaba el dominio de las fronteras simbólicas entre los actores (dirigentes partidarios, legisladores, funcionarios, empleados) y del poder que otorgaba el saber de los procedimientos administrativos “informales”. La denominación refería también a la pertenencia senatorial al distinguir entre quienes *eran* de la casa (el personal con estabilidad laboral) y quienes *estaban* en la casa (los agentes sin estabilidad). Cuando se quería evidenciar el relegamiento de las reglamentaciones respecto a los usos y costumbres como mecanismo de enmascaramiento de la política, “casa política” era el eufemismo para describir prácticas senatoriales arraigadas, incluso en el área de Recursos Humanos.

Desafíos teóricos y metodológicos

Esta investigación la desarrollé mientras trabajé en el Senado entre 2003 y 2018; era — por lo tanto— y es un aspecto desarrollado en mi tesis doctoral (2010-2016). Si bien esta situación constituyó una tensión mayor respecto a la que toda investigación tiene, el conocimiento de la institución fue a la vez una ventaja.

Desde mi posición de empleada legislativa me centré en las redes interpersonales, aspecto escasamente explorado en los estudios parlamentarios. Estas relaciones de parentesco e instrumentales (Wolf, 1980) se sustentaban en lealtades personales exteriorizadas a través de la asistencia a eventos organizados por senadores, autoridades o sindicatos, como las asambleas anuales ordinarias de la Asociación del Personal Legislativo (APL). ¿Cuál era la aproximación más adecuada para este enfoque?

Donna Haraway (1995) sostuvo que el *conocimiento* es *situado*, en tanto las personas construyen traducciones y *maneras* específicas de ver, en consecuencia, solo una perspectiva parcial es objetiva. Dorothy Smith alertó respecto a la relevancia de analizar las relaciones de poder desde un punto de vista (*standpoint*) de una experiencia situada en el mundo cotidiano (Smith, 2005). ¿Cuál era el *standpoint* más apropiado para visibilizar las relaciones de dominación que regulaban la vida de los empleados senatoriales argentinos? Las etnografías parlamentarias se centraron en los rituales



(Spary, 2010) y en lógicas que subyacían en el funcionamiento de las Cámaras (Teixeira, 1998; Bezerra, 1999; Rodrigues Barbosa, 2012; Abélès, 1992, 2001; Crewe, 2010; Rai, 2010). Algunas abordaron las relaciones personales y de parentesco (Costa, 1980; Kuschnir, 2000; Mujica, 2010). En Argentina, los estudios legislativos (Calvo y Tow, 2009; Gastron, 2004; Jones, Saiegh, Spiller y Tommasi, 2000; Canelo, 2011; Creppy, mimeo) fueron poco explorados desde una mirada etnográfica, salvo algunas excepciones (Colabella, 2012; Ebenau, 2011).

Si bien el método etnográfico me brindó una mirada alternativa para analizar el HSN, rápidamente evidenció sus limitaciones. La elección del *standpoint* de los empleados pretendía visibilizar la naturalización de las relaciones de poder en las cuales estos estaban inmersos. Diversos mecanismos informales de dominación surgieron durante la etapa exploratoria. ¿Cómo presentar entonces las evidencias recolectadas como expresiones de estas relaciones de dominación en tanto formas de conciencia y organización constituidas externamente a los empleados?

Fue en este punto que la etnografía institucional (IE) demostró todo su potencial, al converger en esta metodología la observación participante, las entrevistas en profundidad y el análisis de los “textos” senatoriales. Documentos -como los decretos de designación del personal- expresaban lo formal/informal como una díada indisoluble de las normas en el HSN ¿cómo podía probar que esta dualidad (formal/informal) era un instrumento de dominación hacia el personal? Por caso, el seguimiento de las planillas diarias de asistencia me permitió constatar que estas solo formalizaban un trámite burocrático debido a que la firma del empleado no suponía su presencia física en la Cámara, es decir, que hubiera concurrido a trabajar. ¿Cómo comprometer a los informantes ante prácticas que su difusión podía perjudicarlos? ¿qué otros textos podían visibilizar los dispositivos de dominación presentes a través de los cuales se organizaba, regulaba y dirigía sus vidas? Los “textos” —los decretos y planillas diarias asistencia, por ejemplo— materializaron estas relaciones de poder en las que el personal estaba inmerso. Las opciones que cada

empleado tenía de posicionarse institucionalmente dependían de los vínculos y redes en las cuales interactuaban.

Quise entonces visibilizar cómo la carrera de los empleados era inmune a la meritocracia y la normativa laboral era una mera formalidad. La mayoría del personal carecía de un “padrino” político (legislador, dirigente político o autoridad del Senado), motivo por el cual dedicaban mucho tiempo y esfuerzo a obtener la estabilidad laboral o ascensos en



el escalafón administrativo. El trabajo de campo evidenció que aquellos que necesitaban del padrinazgo sindical, buscaban información a través de delegados gremiales, realizaban tareas voluntarias para el sindicato y esperaban horas en el gremio día tras día para ser recibido por un secretario de APL. El objetivo era obtener la promesa de una mejora en su situación laboral, es decir, que el secretario escuchara su “pedido” y les informara que haría todo lo posible por incorporarlo a la “lista” del personal que entregaría a las autoridades con las solicitudes, por ejemplo, de ascensos. También podía suceder que el secretario comunicara que en ese momento no era posible canalizar su “pedido” debido a que “había muchos compañeros que necesitaban un ‘reconocimiento’ antes que vos, el año próximo intentaremos”. A pesar del tiempo y esfuerzo dedicado, los empleados invisibilizaban estas acciones de dominación. Ante la pregunta ¿cómo obtuviste tu ascenso en el escalafón? Muchos aludían desconocimiento, “alguna vez pude haber comentado mi situación en un pasillo a algún delegado, pero no más que eso, nunca entendí como me dieron la categoría (el ascenso)”. ¿Cómo podía entonces comprobar el padrinazgo?

El seguimiento de los decretos presidenciales (DP), disponibles en la web del HSN (<https://www.senado.gov.ar/administrativo/decretos>). efectuado entre el 10 de junio de 2011 y el 15 de mayo de 2014 constituyó uno de los hallazgos que “iluminaron” el funcionamiento de esta “casa política” por varios motivos: los DP mencionaban el legislador, autoridad o dirigente sindical que realizaba el “pedido”; a partir de estos datos brindados (quién solicitaba y qué: ascenso o designación de personal) confeccioné un registro mensual del personal con estabilidad laboral y sin ella; pude ratificar el notorio incremento del staff desde 2012 —situación comprobable a través del aumento de la nómina de personal asignado a una oficina en la planilla de asistencia— como describiré más adelante. Este mapeo cobró sentido cuando los DP materializaron los discursos que circularon durante el trabajo de campo.

Los DP además de determinar qué lugar tenía asignado cada empleado en la institución, regulaban y “direccionaban” las decisiones individuales del personal al establecer su capacidad de acción (*agencia*). Estos documentos al citar quien gestionó la solicitud visibilizaban aquellos que daban el “don” (Mauss, 2009) del trabajo o del ascenso laboral y aquellos que deberían ofrecer un “contradon” (Mauss, 2009). El padrinazgo estaba vinculado en el Poder Legislativo a los políticos, senadores y autoridades, sin embargo, en el HSN los sindicatos cimentaron su poder a través de este tipo de relaciones durante el período estudiado.

De padrinos y entenados

Larissa Lomnitz (2001) estudió la supervivencia en el sector formal (entre ellos, los organismos estatales) de diversos mecanismos de intercambios informales (como las redes familiares o aquellas basadas en relaciones de afinidad y/o reciprocidad) que operaban a través del padrinazgo, la lealtad y la confianza y daban respuesta a las deficiencias de las burocracias estatales. En el Senado argentino, estas redes se caracterizaron por originarse relaciones de parentesco, partidarias y sindicales. Estas peculiaridades promovieron y reprodujeron una burocracia senatorial centrada en relaciones instrumentales en vez de en la experticia profesional. Se priorizaron, en consecuencia, las designaciones de agentes promovidas a través de “pedidos” o “solicitudes” de aquellos miembros de estas redes vinculados directa o indirectamente (a través de funcionarios o senadores) con alguna autoridad de la Cámara o dirigente sindical. Los concursos públicos que debían efectuarse para cubrir los cargos vacantes (ley 24600) se reemplazaron así por nombramientos efectuados a partir de estas solicitudes.

A comienzos de la década de 1990, el Senado tenía 3450 (Creppy, 2011) empleados casi la misma cantidad de personal que en 2011, cuando había 3668 (según dato extraído de <https://www.senado.gov.ar/recursos-humanos/agente/permanente> el 10 de junio de 2011). Entre 2012 y 2015 se incrementó tanto la nómina como los ascensos del personal. Para apreciar estos cambios elaboré un cuadro a partir de los datos aportados por Creppy (2011). Los porcentajes presentados, son el resultado del seguimiento desde 2011 a partir de la información suministrada en la página institucional. Este relevamiento sistemático me permitió visibilizar los cambios operados a partir de las nuevas designaciones y de los ascensos del personal.

Categoría de revista del personal con estabilidad laboral – HSN (porcentaje)

Categorías*	Diciembre 2009	Diciembre 2013	Mayo 2014
1 a 3	31,15%	40,63%	50,98%
4 a 6	46,75%	37,55%	29,48%
7 a 9	13,38%	10,38%	9,35%



10 a 13	8,72%	0,58%	0,40%
Total agentes	3126**	2001***	2488***

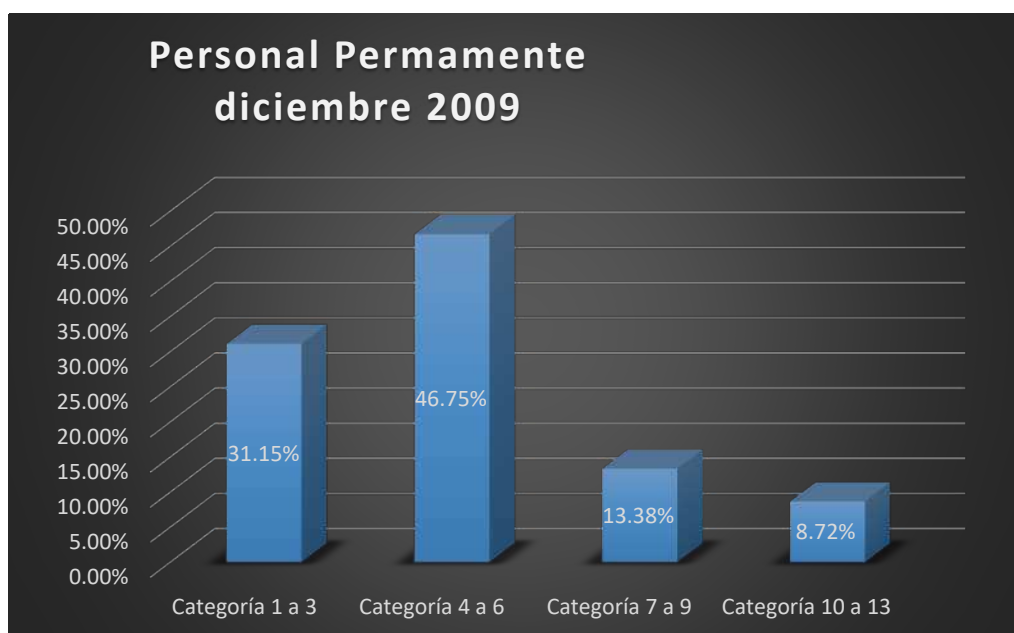
*Categoría de revista del personal con estabilidad laboral – HSN (porcentaje) Los colores celeste y rojo resaltan el crecimiento o la merma —respectivamente— en cada agrupamiento presentado. *Escala del personal legislativo: Categorías 1 a 14, donde 1 es la categoría más alta y 14 la más baja. **Total Personal con y sin estabilidad laboral. ***Solo Personal con estabilidad laboral.*

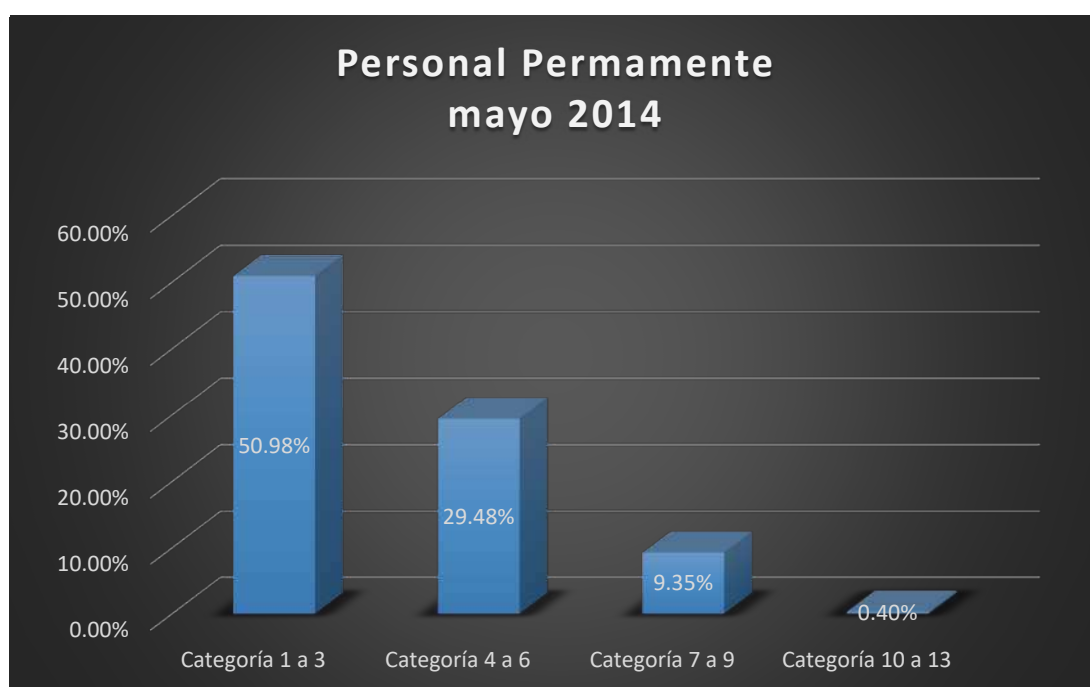
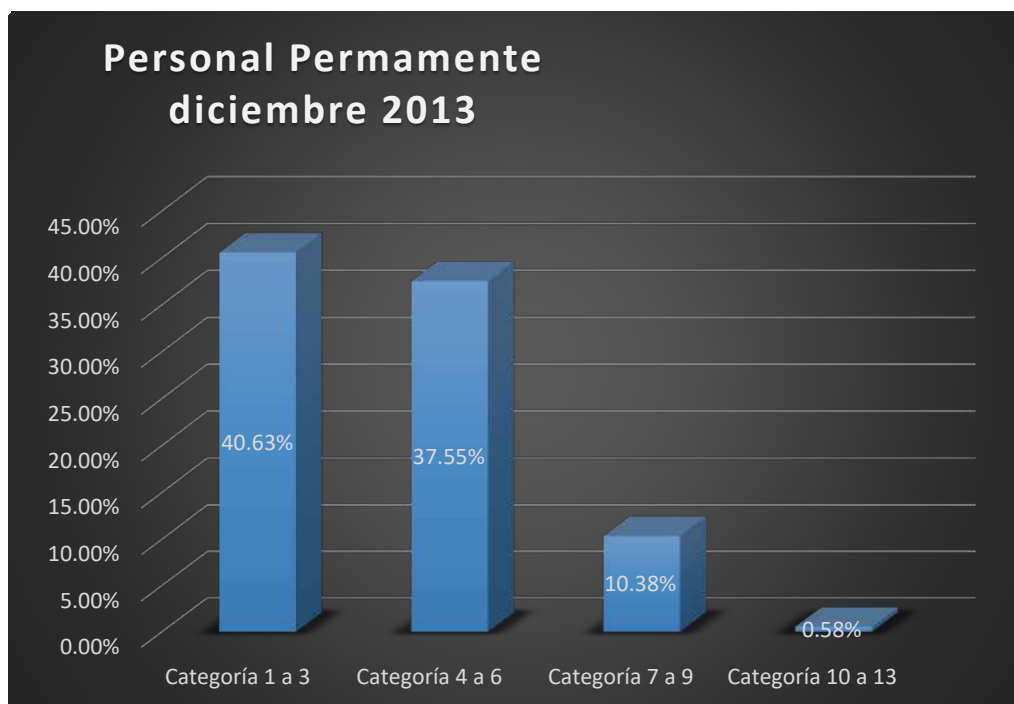
El cuadro permite apreciar las recategorizaciones masivas producidas en enero de 2013 y de 2014 y el incremento del personal en las tres categorías más altas. ¿Cuáles fueron los criterios para acceder a estos ascensos?.

La Dirección General de Recursos Humanos históricamente dio curso a las solicitudes efectuadas por legisladores y autoridades.

Estos cambios no pudieron efectuarse sin el consenso de las entidades gremiales, fundamentalmente de APL que devinieron en “padrinos” de aquellos que no contaban con uno político.

A continuación, se grafican los cambios mencionados (tomando como indicadores las fechas del cuadro precedente) que materializaron los acuerdos políticos entre las autoridades de la Cámara, los legisladores y los sindicatos presentes.





Evolución de la planta de personal con estabilidad laboral por categoría (2009-2014)

Las dificultades para acceder a la información dificultaron el relevamiento. A partir de 2014 la discrecionalidad y la falta de transparencia en las mejoras laborales (estabilidad y ascensos escalafonarios) se comprobaron al incorporarse estas en el legajo digital de cada agente, a pesar de que los DP correspondientes no se publicaron en la página



institucional, infringiendo el Reglamento de la Cámara que establece la transparencia de los actos administrativos.

Ana Creppy (2011) destacó que los afiliados exigían a APL “imparcialidad, equidad y honradez en el accionar de éste en temas que hacen a la digitación de aumentos de categorías... pase a la Planta Permanente [estabilidad laboral1]” (Creppy, 2011: 171-2). Esta función del sindicato la reconoció el propio secretario general de APL:

Desde que asumimos nosotros, pasamos a planta permanente a más de mil compañeros [refiere al Poder Legislativo], asegurando su estabilidad laboral y el derecho a la carrera. Además, todos aquellos que aún son transitorios ya no reciben el telegrama a fin de año, porque se les reconoce la continuidad en el empleo. Incluso conseguimos que la mayoría de ellos puedan ser recategorizados, a pesar de que la ley no contempla la carrera administrativa para los empleados de planta transitoria (Di Próspero, 2013: 20).

Para Creppy (2011) el sindicato desempeñó —carente de toda racionalidad— la función de gestor de recursos humanos de la Cámara revelando así la ausencia de tal política desde la Dirección de Administración de Personal del HSN. Como reconociera Norberto Di Próspero secretario general de APL:

Desde hace nueve años, atiendo personalmente como secretario General del gremio, entre 40 y 60 compañeros por día. ¿Qué planteos me traen los afiliados? De todo. Desde cuestiones gremiales vinculadas al ascenso, el pase a planta permanente de los transitorios, la mejora en la carrera administrativa, hasta pedidos personales como el ingreso de un hijo (Di Próspero, 2013: 17).

Estos “dones” otorgados por Di Próspero incrementaban la nómina de afiliados y la capacidad de negociación de APL en la Cámara. Este rol de “gestor de recursos humanos” otorgó a los gremios, en particular a APL, una capacidad de negociación inédita hasta ese momento, como el mismo Di Próspero reconociera. La opacidad de estas acciones —de APL hacia sus afiliados y del HSN con el personal— llevaron a que los agentes se replantearan sus estrategias, aquellos empleados que participaron de actos fuera del ámbito senatorial y sindical (asistencia a movilizaciones de la Confederación del Trabajo acompañando al sindicato, aunque este no convocara a los afiliados, trabajos gratuitos a sus dirigentes, participación asidua en actividades gremiales) fueron recompensados respecto a quienes no lo hicieron. Los DP materializaban —además del padrinazgo— relaciones de dominación invisibilizadas a través del tiempo, pero con efectos concretos en los mundos cotidianos de las personas (Smith, 2012) que trabajaban en Senado.



Discrecionalidades en el cumplimiento de la ley

Los agentes, carentes de padrinos poderosos en el momento de su nombramiento, padecían la incertidumbre propia de una situación doblemente perjudicial: *un nombramiento a “espaldas” de la ley y una baja invocando a ésta*. El personal de la planta temporaria perseveraba hasta obtener su estabilidad laboral, pero para ello, necesita contar con un “padrino”.

Para la mayoría de los agentes sólo el amparo de un sindicato los “protegía” frente a la cesantía; ello implicaba además de la afiliación a uno o más gremios empezar a gestionar ante delegados y secretarios la incorporación en los listados provisorios que se confeccionaban con los “pases a planta permanente”. La afiliación a un sindicato les otorgaba a estos agentes —aunque informalmente pues no existía forma de anticiparlo—la continuidad laboral temporariamente. La afiliación también era un paraguas para aquellos colaboradores de senadores para quienes éstos no solicitaban el pase a planta permanente. Aquí los gremios se transformaban en la única opción. Pude presenciar el consejo que un funcionario le formulara a un asesor de un senador, “afíliate a APL que ellos te consiguen la planta”.

Durante el período de negociación de “pases a planta” entre autoridades, senadores y sindicatos, la mayoría de los empleados temporarios iniciaban un peregrinaje entre algunos de estos actores para acceder a la estabilidad laboral. En tal sentido, un agente me detalló su derrotero. Se afilió a dos sindicatos, pero no había obtenido la estabilidad. Cansado de su vulnerabilidad e incertidumbre interpeló a un secretario sindical, le cuestionó que ellos no protegieran los intereses de los afiliados administrativos (como manifestara Creppy) que, como en su caso, carecían de padrino político y dependían para su supervivencia de la “protección” del gremio. El secretario le confesó:

Ésta es una ‘casa política’, acá la ley [en alusión a la ley 24600] se cumple en el espacio que las gestiones y los políticos nos dejan... ellos negocian para ellos y su gente con las autoridades de la Cámara y lo que queda es para nosotros. El sindicato siempre lucha por los compañeros, pero acuerda en un contexto donde todas las reglas de juego son impuestas, las acepta o no obtiene nada. Por eso es una “casa política”, ¿entendés? las listas también se negocian, nosotros debemos pactar y contamos solo con un porcentaje de todos los pases a planta [permanente].

Esta revelación del secretario sindical que negociaba con las autoridades del HSN los ascensos y estabilidad laboral reflejaba el lugar que ocupaba cada actor en las relaciones de dominación impuestas por la Cámara, incluso al propio gremio. El análisis



de cada DP permitió detectar quien realizaba el “pedido” pues se mencionaba explícitamente el senador, autoridad o dirigente sindical que efectuaba la solicitud.

El 10 de diciembre de 2011 Julio Cobos concluye su mandato como presidente del HSN, la institución contaba con una planta total de 3767 personas para 72 senadores (2026 agentes permanentes, 1486 temporarios y 245 personas contratadas sin vínculo laboral efectivo). Durante los primeros años de su gestión efectuó dos recategorizaciones de empleados del área administrativa y otorgó la estabilidad laboral a los empleados precarizados más antiguos. Estas acciones no requirieron de la intervención de “padrinos”. Sin embargo, antes de concluir su mandato, el presidente designó 103 empleados a solicitud de APL, algunas de estas designaciones correspondían a personal que ya trabajaba en la Cámara bajo la modalidad de contrato de locación de servicios. Tal como se desprendía de los DP, para estos empleados, el “padrino” era el sindicato; la “casa política” devenía a través del padrinazgo gremial en “casa sindical”.

En marzo de 2015, el Senado revistaba 5581 agentes (2917 permanentes, 2070 temporarios y 594 con contratos de locación de servicios). Finalmente, el 30 de diciembre de 2015 (según DP 1872/15) había solo una planta permanente de 4790 agentes. Entre 2011 y 2015 los nombramientos de agentes en planta permanente y los ascensos del personal fueron exponenciales. Estas nuevas designaciones pude verificarlas a través del seguimiento de la página institucional. Así, el 17 de enero de 2014 la planta permanente contaba con 2231 agentes mientras que el 24 de febrero su plantel era de 2765 agentes. Durante la presidencia de Amado Boudou (2011-2015) se designaron 2846 agentes solo en la planta permanente. Para determinar el incremento del personal desde la reapertura democrática en 1983 hasta 2016 realicé un relevamiento de la cantidad de legajos —carpeta física (en la actualidad también digitalizada) donde se incorpora la documentación del empleado (título, inasistencias, ascensos, etc.)— abiertos al personal ingresante cuyo resultado reproduzco a continuación.

Período	Personal ingresante (legajos abiertos aproximadamente)
Diciembre 1983—Febrero 1993	3000
Febrero 1993—Mayo 2003	3400
Mayo 2003—Diciembre 2007	1700
Diciembre 2007—Diciembre 2011	1650



Diciembre 2011—Diciembre 2015	6100*
-------------------------------	-------

* 2035 de estas designaciones fueron realizadas durante el año 2015.

Estas cifras aunque aproximadas incluyen a todo los agentes designados en HSN, y aun cuando un porcentaje de estos luego se desvincularan laboralmente de la institución, permite reflejar el incremento de personal del HSN en el período 2011-2015, sin justificación aparente.

El período 2011-2015 se caracterizó por el incremento en Argentina del empleo estatal. En el HSN como en las áreas del poder ejecutivo se respondió a un contexto económico inflacionario y estrangulamiento del mercado laboral ampliando el personal. Es en esta circunstancia que el rol de APL se acrecienta, evidenciando como la “política de recursos humanos” corporizó decisiones que excedieron la propia esfera institucional cuya implementación requirió la transgresión de la normativa vigente.

Algunas consideraciones sobre la “casa sindical”

El empleo de la noción de “casa política” desde APL potenció una denominación que funcionaba como un *paraguas* protector respecto de las críticas que solían recibir de sus afiliados y paralelamente encubría y justificaba las arbitrariedades que aceptan y a las cuales se somete su dirigencia y su militancia por parte de las autoridades. Éstas, a su vez, practicaban acuerdos discrecionales referidos a nombramientos y al otorgamiento de estabilidad laboral que serían avalados por los gremios, a cambio de designaciones de personal, ascensos y pases a planta solicitados por los sindicatos, fundamentalmente APL. El círculo finalmente se cierra sobre sí mismo.

La “casa política”, devenida en *casa sindical*, ejemplificaba el modo en que los privilegios asociados a designaciones y ascensos en la Cámara, los usufructuaban no solo los políticos, los sindicalistas y sus allegados sino también aquellos con quienes establecían vínculos de afinidad. Este accionar forma parte de una lógica institucional que se extiende a autoridades y a quienes se encuentran vinculados con las gestiones presidenciales, funcionarios de la planta política, personal superior y la militancia gremial y política.

Deborah Poole (2006) describió cómo la costumbre en los ámbitos estatales latinoamericanos se volvía “ilegible”, ya que solía ubicarse al mismo tiempo dentro y fuera de la ley y era potencialmente *ilegitima*. La racionalidad de los sindicatos fue acorde a esta lógica que caracterizaron las acciones de los senadores y de las



autoridades de la Cámara; los logros obtenidos por las entidades sindicales y su mayor protagonismo son indiscutibles. Su mayor capacidad de negociación y cuota de poder también, la “casa política” devino así en “casa sindical”.

La naturalización de las relaciones de dominación por parte del personal invisibiliza el incumplimiento de la ley, cuyas consecuencias no se perciben como acciones que afecten sus intereses, la vía judicial es relegada por las más auspiciosas, política o sindical.

No obstante que el personal más antiguo describiera con temor la “irracionalidad” de la gestión presidencial de Boudou debido a los ascensos e ingreso “masivos” de agentes, estas acciones solo exacerbaron la *racionalidad* de la “casa política. Los empleados a la vez que denostaban, “reproducían” las relaciones dominantes en el HSN.

Bibliografía

- Abélès, M. (1992). *La vie quotidienne au Parlement Européen*. Paris: Hachette.
- Abélès, M. (2001). *Un ethnologue à l'Assemblée*. Paris: Éditions Odile Jacob.
- Bezerra, M. (1999). *Em nome das « bases »: Política, favor e dependência pessoal*. Rio de Janeiro: Relume Dumará.
- Calvo, E. & Tow, A. (2009). “Cajoneando el debate: El papel de los presidentes de las comisiones en la productividad del Congreso argentino”. *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*, 195 (49), 451-477.
- Canelo, P. (2011). “Acerca de la construcción de la carrera política en la Argentina. Los senadores nacionales en 1973, 1983 y 1989”. *PolHis*, 7, 140-153.
- Creppy, A. M. (2011). “Clima organizacional en el área administrativa del Senado de la Nación” (Unpublished degree dissertation). Universidad del Salvador, Buenos Aires.
- Colabella, L. (2012). *Los negros del Congreso. Nombre, filiación y honor en el reclutamiento a la burocracia del Estado argentino*. Buenos Aires: Antropofagia.
- Costa, M. C. S. da. (1980). “Os caminhos da Casa” (Unpublished Dissertação de mestrado). PPGAS/Museu Nacional/UFRJ. Rio de Janeiro.
- Crewe, E. (2010). “An Anthropology of the House of Lords: Socialisation, Relationships and Rituals”. *The Journal of Legislative Studies*, 16 (3), 313-324. <https://doi.org/10.1080/13572334.2010.498100>



Di Próspero, N. (2013). "Mi visión gremial en estos treinta años de democracia". Nanni, E. (comp.), *30 años de democracia: la visión de los profesionales que se desempeñan en el Congreso de la Nación*, (pp. 3-43). Buenos Aires: Asociación del Personal Legislativo. Retrieved

from http://www.apldigital.org.ar/new/images/comisiones/profesionales/dossier/dossier_apl.pdf

Ebenau, L. A. (2011). "La Asociación del Personal Legislativo: disputas y conflictos en la Cámara de Representantes de Misiones". X Congreso de Antropología Social –CAAS–, Buenos Aires.

Estatuto y Escalafón para el Personal del Congreso de la Nación. Ley 24.600. Normas Reglamentarias y Complementarias. Texto actualizado. Retrieved from https://www.diputados.gov.ar/export/hcdn/secpar/dgral_info_parlamentaria/dip/archivos/24600_OK.pdf

Ferreño, L.. (2012). "Yo soy de la casa". El H. Senado de la Nación: Prácticas y discursos en una "casa política". *Idéias - Revista do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas – Unicamp*, 1 (6), 189-222. Retrieved from <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ideias/issue/view/1389>

Gastron, A. (2004). "El perfil educativo de los legisladores y asesores parlamentarios en la Argentina", *Revista electrónica de Teoría y Práctica de la Elaboración de Normas Jurídicas*, I (I), 19-34. Retrieved from http://www.derecho.uba.ar/academica/posgrados/re_tpenj_001.pdf

Haraway, D. (1995). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinversión de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.

Honorable Senado de la Nación Argentina. Decretos presidenciales. Disponibles en <https://www.senado.gov.ar/administrativo/decretos>

Jones, M., Saiegh, S., Spiller, P. & Tommasi, M. (2000). "Políticos profesionales – legisladores "amateurs": el congreso argentino en el siglo XX, Conferencia Anual de la Sociedad Internacional de la Nueva Economía Institucional, Tübingen.

Kuschnir, K. (2000). *O cotidiano da política*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Lomnitz, L. (2001). *Redes sociales, cultura y poder. Ensayos de antropología latinoamericana*, DF: FLACSO- sede México, segunda reimpresión.

Mauss, M. (2009). *Ensayo sobre el don. Razón y forma del cambio en las sociedades arcaicas*. Buenos Aires: Katz Editores.

Mujica, J. (2010). "Hacia una etnografía del Parlamento peruano". Lima: Documento de Trabajo. Escuela de Gobierno y Políticas Públicas – PUCP. Retrieved



from <http://escuela.pucp.edu.pe/gobierno/images/documentos/investigaciones/jarismuji.ca.pdf>

Poole, D. (2006). "Los usos de la costumbre. Hacia una antropología jurídica del Estado neoliberal". *Alteridades*, 16 (31), 9-21. Retrieved from <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74703102>>

Rai, S. (2010). "Analysing Ceremony and Ritual in Parliament". *The Journal of Legislative Studies*, 16 (3), 284-297. <https://doi.org/10.1080/13572334.2010.498098>

Rodrigues Barbosa, L. (2012). "Entre a normatividade e a prática política: O Conselho de Ética do Senado Brasileiro". *Pós – Revista Brasileira de Pós-Graduação em Ciências Sociais*, 11, 272-295. Retrieved from <http://periodicos.unb.br/index.php/revistapos/article/view/19587/18110>

Smith, D. (2012). "El punto de vista (*standpoint*) de las mujeres: Conocimiento encarnado *versus* relaciones de dominación", en *Temas de Mujeres*, 8 (8), 1-27.

Smith, D. (2005) *Texts, Facts, and Femininity*, London & New York: Routledge.

Spary, C. (2010). "Disrupting Rituals of Debate in the Indian Parliament". *The Journal of Legislative Studies*, 16 (3), 338-351. <https://doi.org/10.1080/13572334.2010.498102>

Teixeira, C. C. (1998). *A honra da política*. Rio de Janeiro: Relume Dumará.

Wolf, E. R. (1980). "Relaciones de parentesco, de amistad y patronazgo en las sociedades complejas". In Banton, Michel (comp.), *Antropología social de las sociedades complejas*, (pp. 19-39) Madrid: Alianza.