



## **Modelo sindical y acción política. Las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico.**

**M. Ana Drolas<sup>1</sup>**

### 1. Introducción

*“Porque en toda acción, lo que intenta principalmente el agente, es explicar su propia imagen”*

Dante

La Argentina ha sufrido en la década del 90 diversos procesos que han generado acontecimientos inaugurales en cuanto a su novedad, intensidad y consecuencias no dejando sin afectar casi ninguna esfera de la convivencia social. Entre estos procesos el de privatización de empresas de servicios públicos constituye el ejemplo más cabal, en cuanto que no solo implicó la venta de activos del Estado sino también la caída del nivel empleo (y con ello la profundización de la pobreza), la reformulación del rol del Estado (que de planificador, interventor y gran empleador pasa a uno de carácter liberal y expulsor), el corrimiento del sindicato de su lugar central en las relaciones laborales, etc. Más allá de que estas consecuencias acarreadas por la irrupción de este acontecimiento político-económico que implicó el proceso de privatización hoy pueden verse, sino revertidos, al menos sosegados, sus impactos han sido realmente fuertes en la vida de los argentinos, especialmente para los directamente implicados. Esto es, para el caso que nos ocupa, las asociaciones de trabajadores.

En este sentido los sindicatos Luz y Fuerza de Capital Federal y de la Provincia de Córdoba, así como muchos otros, han tenido en los últimos años desafíos, sino comunes, al menos similares. Sin embargo, las respuestas a estos desafíos han sido diferentes ¿Por qué? Más allá de los resultados concretos de estas respuestas, ¿qué es lo que nos puede dar alguna pista para intentar explicarlas? El modelo sindical construido históricamente por cada uno puede ser una respuesta a esta pregunta y comenzar a darnos pistas para explicar el por qué de la respuesta diferencial ante un mismo desafío.

Para dar cuenta de las formas distintas en que los actores sindicales encararan problemas relevantes y similares, es necesario distinguir las diferentes experiencias en el proceso de construcción sindical, que tienen que ver con los legados históricos de cada uno, y que han implicado diversas formas de manifestación de la representación, trayendo como consecuencia resultados cualitativa y cuantitativamente distintivos frente a un mismo acontecimiento: ante el proyecto privatizador como acontecimiento político, Luz y Fuerza Capital Federal y Luz y Fuerza Córdoba han tenido desempeños diferentes, y ese desempeño diferencial tiene que ver con la manera histórica en que

---

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias Sociales de Universidad de Buenos Aires. DEA en Sociología por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid, Licenciada en Ciencia Política de la UBA. Becaria post-doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el CEIL-PIETTE. Docente en la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA. [mdrolas@ceil-piette.gov.ar](mailto:mdrolas@ceil-piette.gov.ar)

han sabido articular su autonomía (o heteronomía), su capacidad y voluntad de confrontación (o de colaboración) y su descentralización (o centralización) a la hora de tomar decisiones.

Mientras que uno (trayendo a escena una identidad sindical estática y estimulando los canales institucionales de la vida organizacional), acompañó el proceso de privatización de SEGBA (Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires), el otro (reconstruyendo los canales de identificación y alimentando los mecanismos descentralizados de representación) ha resistido tres veces al proyecto desde una lectura política del momento, y de su propia historia, totalmente distinta (Drolas, 2005). El resultado habla por sí mismo: EPEC (Empresa Provincial de Electricidad de Córdoba) sigue siendo la empresa provincial de energía eléctrica que amplía sus ámbitos de injerencia productiva hacia la telefonía y la exploración petrolera; mientras que SEGBA, fragmentada horizontal y verticalmente, se ha privatizado en el primer intento.

Una primera parte de este artículo se aboca a la explicitación de un esquema modélico descriptivo de construcción sindical que da precisión a las dimensiones que creemos constituyen las estructuras sindicales, y que es lo que le dará cuerpo a los apartados de este trabajo. Luego presentamos algunas características de los casos involucrados para comprender el por qué de actitudes diferenciales en uno y otro caso frente al mismo acontecimiento y sostener que estas posturas están relacionadas con el devenir histórico y el proyecto político de cada uno de los sindicatos mencionados y que es justamente ese devenir histórico, con sus múltiples facetas, lo que los termina posicionando de manera diferente, rechazando entonces las ideas de que las coyunturas críticas imponen y estructuran indefectiblemente las estrategias y tácticas de los actores; a lo sumo éstas y sus formas de resolverse, concentran y ponen de manifiesto, una forma de acción con arreglo a intereses particulares.

## 2. Las dimensiones de un modelo factible de interpretación

La existencia de una ley de asociaciones profesionales<sup>2</sup> significa que existe un marco normativo bajo el cual se conforman todos y cada uno de los sindicatos que han recibido personería gremial en la Argentina y de los cuales se ha aprobado su estatuto. Esto quiere decir que, su existencia se debe y es reflejo de la ley que marca las pautas de construcción de las estructuras sindicales (que favorece claramente los mecanismos centralizadores de toma de decisiones y el fortalecimiento de las posiciones burocráticas. Por lo tanto, de alguna manera, todos se parecen un poco, al menos en su conformación estatutaria y en su forma de organización interna (en la medida que la ley no permite otra cosa y que el Ministerio de Trabajo posee la facultad de suspender o cancelar la personería gremial de un sindicato cuando "...la entidad en cuestión incumpliera las intimaciones que esa autoridad le formulara relativas a la violación de las normas legales o estatutarias o al incumplimiento de disposiciones que aquella adoptara..." [art. 56, inc. 2, Ley 23.551]). Pero lo que no es lo mismo, a pesar de esa estructuración por la ley, es el repertorio de estrategias y objetivos que cada uno tiene y es capaz de llevar adelante.

---

<sup>2</sup> Hoy en día esta ley se encuentra, sino cuestionada en su totalidad, al menos relativizada por el fallo de la Corte Suprema de Justicia de noviembre último. El fallo aborda el problema de la representación política en los espacios de trabajo en la medida en que se ha fallado (en un fallo considerado histórico) a favor de la posibilidad de que trabajadores no afiliados al sindicato más representativo se presenten a elecciones de delegados, cosa que expresamente prohibía o impedía la ley. Esto sienta las bases para el resquebrajamiento de uno de los pilares del poder corporativo de los sindicatos que es la existencia de un régimen virtual de sindicato único.

Para dar cuenta de las diferencias existentes, más allá de lo igual que los funda, de cada uno de los sindicatos creemos que es útil pensar en tipos distintos que nos expliquen y ayuden a analizar su accionar.

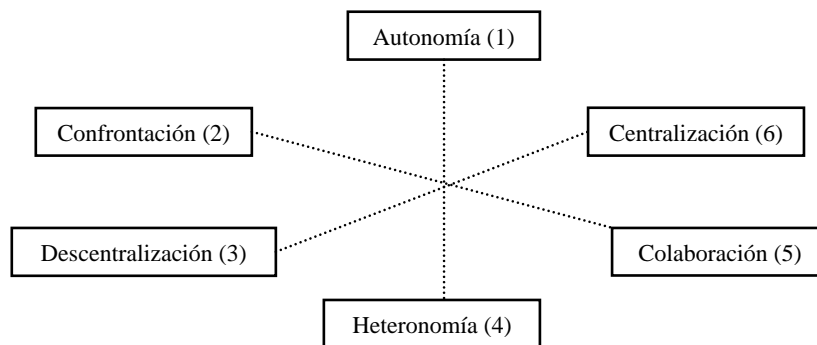
Para comenzar ¿qué es un sindicato? Desde la definición más estricta del Derecho Colectivo del Trabajo, el sindicato es una forma asociativa con características peculiares que nace del interés colectivo explícito de una pluralidad de personas para llevar adelante la realización de intereses considerados comunes. Esas necesidades e intereses comunes son producto parcial del hecho de compartir diariamente un lugar de trabajo y estar insertos en semejantes procesos productivos o ramas de la producción y la economía y, también, de la deliberación colectiva. Por otro lado, y de un modo más específico, el sindicato es una institución de por sí compleja y hasta contradictoria. En el caso de Argentina, como en otros muchos países con estructuras sindicales semejantes, el sindicato es al mismo tiempo una cristalización institucional centralizada y descentralizada. Esto es, el poder verticalizado que ha generado históricamente en su dinámica social y política, coexiste con la presencia, en los lugares de trabajo, de complejos sistemas de representación colectiva de los trabajadores dinamizados por los delegados y las comisiones internas. Así, en su orden conviven relaciones inmediatas y cotidianamente instituidas como tales y relaciones más jerarquizadas, burocratizadas y mediatas.

La importancia y preponderancia dada a cada una de estas instancias a través de las que el sindicato se constituye, determinará también el tipo de objetivos que persigue, la forma de alcanzarlos y la manera en que se plantea tanto el proceso de toma de decisiones como las maneras de participación en ese proceso. En el caso de un sindicato representativo, los procesos de toma de decisión estarán coordinados y estructurados desde las instancias más micro configurados en los espacios de trabajo y serán estas instancias las que determinarán los objetivos, los harán comunes en la deliberación e intentarán imponerlos en los espacios dirigenciales para su puesta en juego a la hora de negociar un Convenio Colectivo o de configurar un plan de lucha. El caso del sindicato burocrático o rígido es el exactamente inverso: las decisiones y los objetivos perseguidos estarán definidos desde los puestos de la dirigencia quedando así disminuida la influencia de las comisiones internas y de las asambleas, único espacio formal de deliberación de las bases. Será, en uno y otro caso respectivamente, la construcción representativa de una identificación política que lleva necesariamente a la acción o, contrariamente, la donación/imposición de una identidad monumentalizada y estática que suma votos y fondos para el sostenimiento del sindicato en tanto institución de representación obligada (Drolas, 2005).

Siguiendo el sendero de un interesante esquema pensado por Raúl Bisio (1999) para caracterizar el sistema de relaciones laborales en la Argentina, pensamos que las estrategias de los sindicatos pueden ser miradas desde los mismos ejes contrapuestos, que, al decir de su autor, tienen la particularidad de privilegiar la política como dimensión crucial del análisis. Estos ejes son: autonomía-heteronomía; confrontación-compromiso y centralización-descentralización<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> En el esquema original está presente un 4º eje que contrapone pluralismo a corporativismo, que nosotros hemos quitado, no porque no sea útil para el análisis, sino para simplificar el modelo.



El eje Autonomía-Heteronomía refiere a la relación que los sindicatos establecen con el Estado en tanto estructura institucional. Esto es, si su pulsión es a participar en él como actor político; si se privilegia la relación con el Estado para aumentar su poder político a través de su accionar en ministerios, legislaturas, fundaciones, etc.; o si, por el contrario, asumen que su tarea no se encuentra en las redes que teje el Estado y sus instituciones, sino fuera de él, privilegiando el enfrentamiento con los empleadores (las relaciones laborales) o con el Estado mismo para tener más presencia en los espacios de trabajo. Cabe destacar aquí, que la idea de autonomía no significa la independencia absoluta respecto al poder político, sino que nos implica una presencia tendencial.

En cuanto al eje Confrontación-Colaboración, se relaciona con el eje de dimensiones en oposición anterior, pero en un nivel de mayor concretitud. Nos habla de la relación que mantiene el sindicato con el gobierno de turno o la política gubernamental. Tiene que ver con las actitudes asumidas frente a los conflictos, frente a las políticas públicas en materia de empleo, frente a los acontecimientos políticos, etc. Estas dimensiones aparecen con fuerza en la Argentina con la caída de Perón en 1955, cuando al interior del mismo peronismo surgen corrientes “participacionistas” (cuya estrategia es la supervivencia del gremio en tanto tal y a cualquier precio) y las “combativas” (que proponen ir todo lo lejos que fuera necesario en la oposición al gobierno de facto, asumiendo la confrontación como método de lucha). Surgen también por éstos mismos años sectores “independientes” con fuerte presencia de la izquierda no comunista.

Por ejemplo, estas posiciones pueden tener que ver, por un lado, con la contención de los conflictos y de la movilización de las bases, por parte de los puestos de jefatura sindical, para evitar el conflicto abierto y mantener un diálogo fluido con el gobierno y las empresas<sup>4</sup>; o, por el otro, con una postura atenta a las reivindicaciones y a la manifestación de los conflictos, y asumiendo la confrontación como la única manera de manifestarlos y transparentando las posiciones políticas que se asumen. Podemos pensar, que la primer postura abona el anquilosamiento de las estructuras sindicales y la apertura de una brecha entre las bases quienes, en definitiva, son sus representantes.

El eje Centralización-Descentralización remite específicamente de la estructuración del proceso de toma de decisiones y de las formas y mecanismos de decidir y de participar. En este sentido, este

---

<sup>4</sup> De más está decir que esta estrategia de colaboración con los gobiernos de turno, que se plantea desde los ámbitos ejecutivos de los sindicatos, no siempre tienen el éxito esperado respecto a la respuesta de las bases. El ejemplo más cabal de esto es lo sucedido después de la concertación del “pacto social” que implicó en 1973 la sanción de la Ley de Asociaciones Profesionales: a pesar de que se trataba de un pacto entre las jerarquías sindicales y Perón para controlar la movilización de las bases, a través de la profundización de los mecanismos centralizadores, no se logró disminuir ni la cantidad ni la intensidad de los conflictos laborales

eje remarca el tipo de relación que se mantiene con las bases que son las que dan un perfil particular a las formas de negociar y a las materias negociadas.

Los tres ejes contrapuestos se relacionan íntimamente y su mayor o menor presencia en la vida de un sindicato, configura, en su interrelación, modelos sindicales diferentes. Mientras que autonomía, confrontación y descentralización configuran un sindicato (siempre de manera tendencial) representativo; heteronomía, colaboración y centralización, por el contrario, nos hace pensar en un sindicato cuyas acciones y estrategias están ligadas a su supervivencia institucional, esto es, a ser un mero representante cuyas instancias burocráticas tienen un elevado peso específico en la dinámica institucional interna y externa.

Por supuesto que ninguno de los dos sindicatos que presentamos en este trabajo constituyen modelos absolutos, desde el momento que son organizaciones sociales reales, compuestas por hombres reales, con aspiraciones, vidas e ideologías concretas. En este sentido, los ejes contrapuestos, más que momentos estáticos, están constituidos por líneas de puntos intermedios que van de un extremo a otro.

### 3. El posicionamiento frente al embate privatizado.

Las organizaciones laborales que forman parte de esta ponencia son, indudablemente, sindicatos que han sabido construir cierto poder relativo (tanto dentro del movimiento obrero como en relación al Estado) y una notoria presencia social a través de sus diversas acciones y cuya actuación se ha desplegado tanto en el terreno estrictamente gremial (a través de la lucha salarial, servicios a los afiliados, conformación de federaciones y confederaciones, etc.) como en el político y social (ambos son sindicatos cuyos referentes han tenido una fuerte presencia política en el ámbito nacional, nos referimos a Taccone en Buenos Aires y a Tosco en Córdoba, emblemas del sindicalismo argentino, aunque con anclajes políticos diferentes). Pero partiendo de estas similitudes podemos derivar comportamientos políticos distintos.

En ambas organizaciones se observa una elevada tasa de afiliación y participación, al menos en las elecciones. Sabemos, por entrevistas realizadas, que los mecanismos de participación extra electorales, en cada uno de los sindicatos, es distinta como así también la posibilidad de intervenir en el proceso general de toma de decisiones aunque, en ambos casos, la decisión final, al menos a la hora de negociar, la tiene la dirigencia electa para el período del que se trate.

Como adelanto, mientras que el sindicato cordobés se acerca más a una caracterización dada por las dimensiones 1, 2 y 3, que se corresponde con la idea de un sindicato más representativo que deja espacio de actuación a los niveles más bajos de la institución, que permite su injerencia en los procesos de toma de decisiones y que se presenta como relativamente autónomo del Estado y de la política gubernamental; el capitalino está más próximo al modelo que configura la presencia de las dimensiones 4, 5 y 6, correspondiéndose con la idea de sindicato burocratizado que, aún teniendo representación en los lugares de trabajo, toma como eje de las decisiones las discusiones dadas en las cúpulas, su relación con el poder político y su colaboración con la empresa.

#### 3.1. Sindicato Capital.

El sindicato Luz y Fuerza de Capital Federal, fue fundado el 2 de octubre de 1943, y obtiene la personería gremial en 1947. Esta fecha constituye el punto culminante de un largo y penoso proceso de marchas y contramarchas en la formación del sindicato que no estuvo exento de violencia por parte de un régimen político cerrado y poco amigable con las organizaciones sociales (Neffa, 1972). Proceso que se inicia a principios del siglo XX, con el comienzo de la expansión y desarrollo de la industria eléctrica en el país, con la conformación en la Ciudad de Buenos Aires, en 1928, de la Unión Obrera de Luz y Fuerza.

Es una asociación profesional de primer grado, sin seccionales, (aunque sí con oficinas y representaciones que no tienen la potestad de las seccionales), que se encuentra afiliada, por decisión propia, a la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLYF)<sup>5</sup>, por lo que sus autoridades se mueven con una casi total autonomía, siempre de acuerdo a la normativa que marcan sus estatutos (mediando una aprobación del Ministerio de Trabajo) y de las disposiciones legales vigentes, que le dan un marco legal de existencia.

Actualmente, y según fuentes ministeriales y sindicales, cuenta con aproximadamente 3.722 afiliados, habiendo tenido en 1975, 35.000 convenionados; 6.650 en 1996 y 17.072 en 1991, un año antes de la privatización.

La caída de la cifra absoluta de afiliación se debe a la pérdida de fuerza de trabajo que se dio en dos etapas: entre 1990 y 1991, el Estado argentino, aún propietario de SEGBA, acelera un proceso de destrucción de puestos de trabajo a través del despido directo de personal, de retiros voluntarios y de jubilaciones anticipadas, transformando a la empresa de Sociedad Anónima del Estado en una Sociedad por acciones, dispuesta para su venta. Entre 1992 y 1996, a pesar que la Ley 23.696/89, que da un marco legal a la privatización, en su artículo 41, prohíbe “efectos negativos sobre el nivel de empleo”<sup>6</sup>, se produce una sangría del 58% respecto a la dotación inicial de 1992 que era de 16.978 trabajadores.

Según consta en la bibliografía sobre esta organización y en las entrevistas realizadas, este sindicato tiene una larga tradición de “flexibilidad” en cuanto a las relaciones de sus dirigentes con el Estado y una gran adaptabilidad a las políticas gubernamentales. En este sentido, este sindicato ha tenido una gran capacidad de subordinar sus intereses en tanto representante de los trabajadores del sector eléctrico, al diálogo político con las diferentes corrientes que han ocupado el Poder Ejecutivo, llegando a apoyar fervientemente el golpe miliar de 1966 que derroca al gobierno constitucional de A. Illia (Graciano, R., 1989). Esto lo llevó a adoptar una actitud de colaboración estrecha con la dictadura (situación ampliamente criticada por su par cordobés) lo que le valió el apodo de “sindicato participacionista” (Roldán, 1978).

Esta tradición de colaboración y buenas relaciones se mantuvo firme durante los años del menemismo implicando esto, además, una fuerte centralización en los procesos de toma de decisiones. En este caso, la presencia en las empresas de las comisiones de delegados sindicales se no reflejó en la posición pública de sus dirigentes. La legitimidad construida en los espacios laborales en el diario ejercicio de las actividades de los delegados chocó contra las decisiones y el poder real de negociación en manos de la dirigencia sindical, olvidando que la legitimidad generada cotidianamente no es transitiva. Con esto queremos decir que las decisiones tomadas por los dirigentes sindicales, no necesariamente representan las discusiones y preocupaciones de los trabajadores en los espacios de trabajo.

### 3.2. Sindicato Córdoba.

---

<sup>5</sup> A diferencia de la Unión, el Sindicato decide por propia iniciativa, junto con otros que actúan en la misma actividad y mismo nivel, conformar una Federación de la cual pueden desafiliarse sin perder su condición de sindicato de la actividad.

<sup>6</sup> Art. 41: Protección del empleo y situación laboral. En los procesos de privatización ejecutados según disposiciones de esta ley, por cualquiera de las modalidades y procedimientos previstos en los artículos 17 y 18, deberá tenerse en cuenta como criterio en el diseño de cada proyecto de privatización, evitar efectos negativos sobre el empleo y la pérdida de puestos de trabajo, en el marco de una función productiva estable y suficiente. A tal efecto, las organizaciones sindicales representativas del sector correspondiente podrán convenir con los eventuales adquirentes y la autoridad de aplicación mecanismos apropiados

El Sindicato Luz y Fuerza de Córdoba es una asociación profesional de primer grado creada el 5 de febrero de 1944 obteniendo su personería gremial casi 20 años después, en 1963. Actualmente se encuentra nuevamente afiliada a la FATLyF pero en franca oposición interna por la propiedad que la Federación tiene de varias usinas generadoras de energía eléctrica, lo cual la convierte en representante de los trabajadores al mismo tiempo que patronal. A lo largo de su historia se ha convertido no sólo en una poderosa organización gremial, por la trascendencia de su accionar, sino también en un referente político central de toda una provincia.

Tiene, desde su creación, un perfil político muy definido de confrontación con las patronales y el Estado (congruente con una actitud representativa de democracia de base) y de cierta autonomía y resistencia respecto a la CGT, reconociéndose a sí mismo como sindicato independiente y plural respecto a la tendencia política de sus componentes individuales y proponiendo al sindicalismo como un factor fundamental en la lucha por la “liberación de los pueblos”, matiz que le da a su existencia, una discursividad de izquierda combativa. Esto llevó al sindicato de Córdoba a posturas intransigentes respecto a ciertas prácticas políticas tanto de otros gremios, de la Federación a la que pertenece y del gobierno. En este sentido, a lo largo de su historia, no encontramos al sindicato cordobés ni alineado con ninguna fuerza política particular ni apoyando explícitamente ningún gobierno, aunque reconociendo la mayoría peronista del movimiento sindical argentino.

En cuanto a la afiliación, según fuentes sindicales, es casi el 100% de los trabajadores de las empresas en las que el sindicato tiene actuación (que es centralmente EPEC). Además de la alta tasa de afiliación (que, teniendo en cuenta el régimen sindical argentino, por sí mismas nada nos dice) y de los niveles de participación en los procesos eleccionarios, es necesario destacar el amplio apoyo de sus afiliados y de los gremios cordobeses en general, a una línea de conducción que responde a la trayectoria del dirigente Agustín Tosco. Esta adhesión explícita a esta histórica forma política de conducción del sindicato se traduce en un apoyo explícito y público del resto de los gremios cordobeses.

Esta adhesión se ve reflejada, tanto por parte de las bases como de la dirigencia, en la forma en que se estructuran los procesos de toma de decisión y en los mecanismos y canales de acceso a esos procesos, que están relativamente descentralizados en cada taller y lugar de trabajo. Además del fuerte entrelazamiento existente entre las esferas dirigenciales y las bases a través de un sólido cuerpo de delegados, el planteo de las estrategias a seguir en materia gremial por parte de los afiliados, es posibilitado y lubricado por una estructura asamblearia que se vuelve casi cotidiana en momentos críticos o de conflicto.

Más allá del hecho consumado de que el poder real de negociar y de intervenir está en manos, por ley, de los dirigentes que ocupan puestos directivos dentro del sindicato, quedando excluidos de dicho proceso, los delegados (y otros sindicatos sin personería gremial); la evidencia muestra que la negociación constituye únicamente la cristalización de un proceso estando este influenciado y estructurado por las discusiones dadas tanto en los espacios de trabajo como en los locales sindicales. En este sentido es que las bases están en condiciones de asumir como propias las decisiones que en su nombre toma la dirigencia<sup>7</sup>.

Esto puede verse en los constantes intentos por transparentar el manejo de los fondos sindicales, el diseño de acciones destinadas a enfrentar las políticas de los gobiernos de turno, sea del perfil

---

<sup>7</sup> Esto no quiere decir que el manejo del sindicato sea totalmente transparente y democrático, si se quiere; solo que, a pesar de esto, existen mecanismos internos, formas informales o formalizadas de participación alternativa, que hacen que las barreras jerárquicas parezcan menos altas y que sea posible construir una “totalidad orgánica”.

partidario que sea; su estrecha relación con los estudiantes universitarios y su conexión con otros gremios y el apoyo a sus reivindicaciones; la realización de movilizaciones y paros con un claro perfil de protesta social y política; la profunda crítica de la actitud que la Federación y otros sindicatos tuvieron, durante los '90; y, por supuesto, su franca oposición a la privatización de la Empresa Provincial de Electricidad de Córdoba.

Por otro lado, y esto es de suma importancia desde un punto de vista material pero también simbólico, este sindicato logró mantener en ultractividad su convenio colectivo de 1975, resistiendo todos los intentos de los directivos de la empresa y de la gobernación de sentarse a negociar en momentos totalmente desfavorables. Hoy en día, la recuperación total de la vigencia del convenio es una de las deudas pendientes que tiene el sindicato. Esto quiere decir que si bien no se ha negociado, a lo largo de estos años, sí ha habido una considerable merma en las prerrogativas que el viejo convenio proponía y hacía cumplir para los trabajadores.

### 3.3. Acerca de la privatización

Las posiciones históricas adoptadas reflejan posturas diferentes respecto a un mismo acontecimiento político: la embestida privatizadora privatización.

En el caso de Capital, no es, como en Córdoba, la participación interna para la movilización política la forma de organización, sino una especie de ente benefactor que ha luchado, históricamente, para sostener al gremio y sus ingresos monetarios (que son los que le permiten mantener en pie toda una estructura de gestión de negocios: esparcimiento, créditos, seguros, etc.). Los delegados y las comisiones internas, si bien trabajan para construir representatividad en los lugares de trabajo, no logran, en la mayoría de los casos, tener espacio en los niveles decisionales y de negociación, no constituyendo figuras de relevancia política dentro del sindicato más allá de la instancia de las elecciones<sup>8</sup>.

Este sindicato está constituido más a partir de lo que Carlos Sánchez (1973) llama, "liderazgo de carrera", conformado por una suerte de elite sindical muy hábil para la gestión de negocios y para el manejo sindical. Se trata entonces de un sindicato burocrático que riega los canales formales de la representación, y cuya identidad pareciera resolverse se resuelve, para las bases, en el mero hecho de estar afiliado.

*"Acá lo que se trató de preservar primero es el gremio, porque si vos no tenés gremio no tenés nada, después trató de verse cómo salvar a la gente"* En este extracto de una entrevista a un dirigente sindical, encontramos el meollo de la cuestión gremial para el sindicato de capital. Salvar al gremio y preservar un mundo de repeticiones en donde las cosas son idénticas a sí mismas; un mundo de seguridades garantizadas, de *cálida temperatura de estufa*.

Esta diferencia en su posición hacia adentro, hacia las bases, y sus formas posibles de manifestarse, constituye la imagen especular de su posición hacia fuera frente a ciertos acontecimientos. Más allá de haberse dado en diferentes momentos políticos y económicos del país, ambos sindicatos tuvieron que lidiar con el acecho de la privatización. En los '90, SEGBA es fragmentada y convertida, para su privatización, en diferentes empresas que se repartieron los subsectores

---

<sup>8</sup> Esto no los hace menos importantes desde el momento en que confrontación y resistencia se dice de muchas maneras y existen otras instancias de articulación más cotidianas, en las que los delegados y las comisiones internas no sólo son activos, sino que terminan traccionando otro tipo de procesos, quizás menos visibles, pero no menos efectivos en cuanto a constitución de colectivos de oposición. Y es justamente aquí donde se hace necesaria otra perspectiva de estudio de los sindicatos que incluya, como nodo, la mirada atenta sobre los procesos micro sindicales y las experiencias de los niveles más bajos de actuación sindical.



eléctricos: generación, transporte y distribución. Este proceso fue acompañado con el beneplácito explícito del sindicato “*porque la empresa no podía seguir como estaba*”, incluso, en 1989, ante la perspectiva de privatización, el sindicato prepara un documento en el cual se recomienda el traspaso de la empresa, aconseja acerca de la planificación del personal y construye un plan para una “más eficiente gestión de los recursos humanos”. Como si las cosas ocurrieran gracias a una cierta necesidad histórica inamovible, con la fuerza de lo inevitable.

EPEC tuvo tres intentos de ser privatizada: en 1992 con Angelóz, en 1996 con Mestre y, el último, en 2001 con De la Sota. Los tres intentos chocaron contra un colectivo de trabajadores organizados por un sindicato que, fundamentando sus acciones en una historia de lucha y posicionamientos políticos claros, resistió su concesión junto con otros gremios y el apoyo de la totalidad de la provincia, dando un revés al consenso construido por el Estado en torno a lo necesario, lo inevitable y lo forzoso; planteando una ruptura con las estrategias sindicales de esos primeros años del peronismo menemista.

Más allá de ser empresas de diferente magnitud e importancia (en cuanto a producción de energía, fuerza de trabajo ocupada, posición estratégica, etc.) y que, como sucedió con otros sectores privatizados que resistieron la venta pero no lograron detenerla, lo cierto es que, según entrevistas realizadas, el sindicato de Capital apoyó la venta de la empresa por considerar que era “*necesaria para la recapitalización y para devolverle eficiencia al servicio de electricidad*”, sin tener en cuenta las manifestaciones al interior del sindicato, ni las consecuencias que esto tendría sobre el empleo, el sindicato y las condiciones de los trabajadores (entre 1993 –año del traspaso- y 2000, el sector eléctrico de Capital y Gran Buenos Aires pierde 4.861 puestos de trabajo; habiendo perdido anteriormente, entre 1988 y 1993, un total de 11.275 puestos de trabajo. Fuente: informe SIGEP). En este sentido, la venta de la empresa constituyó una especie de iceberg, cuya punta visible era el traspaso a manos privadas de la generación, el transporte y la distribución de energía eléctrica; un iceberg que escondía, debajo del agua, la transformación del espacio productivo, los despidos, la desinversión, la relativización de la injerencia gremial en los espacios de trabajo, la inducción a acogerse a los retiros voluntarios, la tercerización, los accidentes de trabajo, la pérdida de la historia de la empresa y del saber acumulado, la firma, claramente a la baja, de nuevos convenios colectivos de trabajo, el maltrato laboral respecto a las condiciones de trabajo, etc.

Según la información dada por diversas fuentes, uno de los puntos centrales de apoyo a la privatización vino de la mano del 10% del Programa de Propiedad Participada que se les ofrecía a los trabajadores y al sindicato. Este fue un punto de negociación clave y se convirtió en el meollo de los discursos sindicales para no resistir la privatización, constituyéndose en un punto de convergencia fundamental, entre dirigencias sindicales-empresas y Estado, para que la conducción gremial se convirtiera en una pata esencial del proceso, arrastrando consigo, al conjunto de afiliados y representantes menores. El sindicato hizo uso de su carácter de representante para decidir por sus representados, *sujetos* indefectiblemente a esa relación.

En Córdoba lo que sucedió fue diferente. Desde que se decide, durante el gobierno de Angelóz, que EPEC está en disposición de ser privatizada, y a pesar que el contexto político, social e ideológico no le fuera favorable, la convocatoria a asambleas extraordinarias por parte del sindicato fueron constantes. Ahí se decide la posición que se adoptará frente a la determinación del gobierno provincial y el plan de lucha a seguir, que implicó no sólo una férrea oposición discursiva, sino medidas concretas de protesta ante la posibilidad de que desapareciera su fuente de trabajo (marchas, trabajo a reglamento, corte de calles, paros sorpresivos, llegando a ser detenidos por la policía, y en sus lugares de trabajo, varios trabajadores que adherían a las medidas).

Los canales de participación y las formas posibles de actuación se encontraban funcionando a tal punto de lograr llevar la inquietud al resto de la población de la provincia que, junto con los

directamente afectados en el plano laboral, ponen sobre la mesa la discusión acerca de qué es un servicio público y cuál su mejor manera de gestionarlo. En Buenos Aires la privatización de SEGBA pasó casi desapercibida o, en su defecto, apoyada por un sentido común instalado acerca de la ineficiencia congénita de los servicios públicos estatales.

A partir de lo que planteamos en la introducción y en el primer apartado, pensamos que la oposición intransigente de los empleados de la electricidad y del sindicato a la privatización de EPEC, y su decisión de sostener, primero, las fuentes de trabajo, tuvo su especificidad al menos a partir de la consideración de tres componentes:

- a) Histórico: el sindicato fue liderado, hasta su muerte, por uno de los íconos del sindicalismo de izquierda en la Argentina, Agustín Tosco; quien propulsó la construcción de un sindicato participativo, político, opositor y representativo que tenía, además, una concepción política que excedía lo estrictamente sindical, inscribiéndose en un acentuado lenguaje de izquierda. Por otro lado, el sindicato histórico (del cual sus formas actuales no pueden desligarse) hizo cuanto pudo para alejarse de la dependencia del Partido Justicialista, lo que lo convirtió en un sindicato relativamente autónomo en sus decisiones políticas. En este sentido, la experiencia sustentada por la historia, marcó el pulso a las formas de acción del sindicato ante estos acontecimientos.
- b) Económico: los trabajadores de EPEC y el sindicato consideraban (contrariamente a lo que sostenían sus pares de la Capital) que la empresa funcionaba eficaz y eficientemente y que su concesión no constituía una necesidad económica alguna, sino una maniobra política de los sucesivos gobernadores en función de la reestructuración del sector público en general. Por otro lado, la defensa a ultranza del servicio público en tanto tal, constituyó la punta de lanza de la defensa de la empresa que caló profundamente en la sociedad cordobesa.
- c) Los afiliados: la mayoría de ellos superaba, al momento del conflicto, los 30 años de edad y tenían larga experiencia vivida en este sindicato en particular, y que supo ser usada para el posicionamiento. Además la experiencia de lo que había sucedido con la pérdida masiva de puestos de trabajo en otras empresas privatizadas, constituyó un elemento clave para la estructuración de la postura del sindicato y la insistencia de los trabajadores en no dejar pasar la privatización.

Así, autonomía política, tradición confrontativa y descentralización en los procesos de toma de decisiones, se transforman en claves de lectura de las acciones y estrategias sindicales y de sus posicionamientos frente a acontecimientos que los involucran en tanto actores políticos, pero también, y fundamentalmente, en tanto voceros de una voluntad explícita de un grupo de trabajadores.

#### 4. Conclusiones.

La construcción de un modelo sindical nos sirve en la medida en que nos permite comprender cómo se estructuran las acciones y las estrategias de una asociación de trabajadores, y la manera que esta impacta sobre su organización y así poder explicar la forma en que los sindicatos actúan frente a determinados acontecimientos.

Presentamos dos modelos (tendenciales) de sindicatos: sindicato representativo y sindicato burocratizado, representados por los sindicatos Luz y Fuerza de Córdoba y de Capital Federal respectivamente. Estos modelos fueron construidos a partir de la atención sobre las siguientes dimensiones: la estructuración del proceso de toma de decisiones y el tipo de participación interna (centralizada-descentralizada); el tipo de relación con el Estado (autonomía-heteronomía) y el tipo

de relación con las políticas gubernamentales y empresarias (confrontación-colaboración). Sostuvimos que la forma resultante de la combinatoria de estas dimensiones nos mostraba dos tipos distintos de sindicatos que actuarán también de manera distinta frente a los mismos acontecimientos, teniendo en cuenta el peso de su herencia y tradición organizativa.

Un sindicato es representativo si es capaz de articular su experiencia histórica con los acontecimientos críticos y conflictos que se le presentan y llevar adelante acciones cuyas consecuencias puedan ser asumidas por todos (afiliados y dirigentes) como propias: y que, por el contrario, un sindicato es un mero representante cuando su encuadramiento ideológico no responde a una dinámica dialógica de homogeneización legítima de intereses y experiencias, sino a su “derecho” de sindicato con mayor número de afiliados de una actividad específica.

Así, uno y otro activarán diferentes estrategias frente a un mismo o similar acontecimiento. Una historia de colaboracionismo política y de énfasis en el gerenciamiento de los servicios a los afiliados y a terceros (a través de negocios relacionados con los seguros, la construcción de cooperativas, etc.), dio como resultado, en Capital Federal, un sindicato incapaz de enfrentarse, por tradición, al proyecto de un gobierno con el mismo nombre político y unas bases que no tuvieron el poder suficiente de articular formas alternativas de rechazo a la estrategia de la jerarquía sindical; rechazo que existió, pero no tuvo la capacidad de construir los canales inexistentes de reclamación.

Por el contrario, una historia de posicionamientos políticos claros y rotundos y de una participación interna ejercitada (aunque con limitaciones), tuvo como consecuencia un sindicato que pudo hacer uso de su “repertorio de acciones”, hacer vívido su legado, para ubicarse en un lugar de visibilidad política y resistir, desde ahí, a los proyectos que los sucesivos gobiernos tenían para él.

Es en este sentido que hablar de sindicato, en forma genérica, constituye un problema tanto analítico como político, en la medida en que existen distintos y variados modelos de estructura sindical que se implican con diferentes formas de acción y distintas herencias históricas. En la medida que se seamos capaces de sostener y visualizar estas diferencias estaremos en condiciones de realizar prospectivas acerca de la “función” de los sindicatos y no solo hablar de sus crisis y sus falencias.

En este sentido una investigación que involucre la existencia de colectivos sindicales de trabajadores debe hacer alusión a la historia del grupo, a las condiciones en las cuales desarrollan sus estrategias y acciones, tanto de la institucionalidad de tal colectivo como los hombres particulares que las despliegan en los ámbitos de trabajo y al contexto más general entendidas como condicionantes y a la vez que propositivos para la acción.

Nadie pone en duda que el sindicato es una categoría social histórica y que, como tal, sufre ambiguos procesos de formación y transformación a medida que hace su historia y mutan los sustentos ideológicos la sociedad de la que es expresión parcial. Formando parte de la historia de una sociedad concreta, constituyen ellos también procesos dinámicos que toman cuerpo en instituciones y sujetos reales, en contextos reales que constituyen sus condiciones de posibilidad para la acción. Pero si bien, por un lado, estos rasgos contextuales y propios imponen límites y restricciones a las formas adoptadas para crear políticamente sus estrategias, también son productivos y propositivos en la medida en que esos límites pueden generar las condiciones para una relegitimación de la relación dada de la representación a través de la *reinvención* de la capacidad representativa. Este es el caso del Sindicato de Córdoba, que ha sabido, más allá del contexto (francamente limitativo) crear las condiciones para negociar su futuro en tanto sindicato y el de empresa cuyos trabajadores representa. Saber que hunde sus raíces en una forma particular de entenderse y comprender la realidad.

No se intentó en estas páginas poner en categorías de “bueno” y “malo” a los sindicatos ni a sus estrategias y formas de actuación. Sí poner en relieve, por un lado, la posibilidad de ver que en nuestro país han existido cambios sustantivos que fueron acompañados por actores sociales que, al mismo tiempo, y como si se tratara de una burla del destino, se han visto claramente perjudicados. Los costos políticos internos pagados por estos actores han sido, creemos, demasiado altos (teniendo en cuenta el carácter y la finalidad que asume su existencia social): desafección de las bases, caída de la participación, desaparición de listas alternativas, baja participación en las elecciones. Costos que, por otro lado, podemos presumir, no se compensan con los beneficios que pudo haber obtenido, no ya la organización, sino un grupo reducido de personas. Y por el otro, que sí hubieron actores gremiales dispuestos a resaltar su condición de tal, no quizás por idiosincrasias personales de sus dirigentes (porque, según el dicho popular, en todos lados se cuecen habas) sino por contar con canales abiertos de participación y discusión que hacen imposible la imposición unilateral de decisiones y estrategias y con cuya acción, pusieron en relieve un legado político que los *explica* en tanto imagen de una historia vivida.

## 5. Bibliografía.

Bisio, R. (1999): "Repensar los sujetos sociales y sus estrategias colectivas: en búsqueda de una interpretación teórica del caso argentino", en Política y relaciones laborales en la transición Argentina, Fernández, A. y Bisio, R. (Comps.), Buenos Aires. Ed. Lumen-Humanitas.

Bourdieu, P. (1980): "Structures, habitus, pratiques" en Le Sens Pratique. París, Les Éditions de Minuit

----- (1987): "Espace social et pouvoir symbolique" en Choses dites. París, Les Éditions de Minuit.

Chumbita, H. (1991): "Participación de los trabajadores en la propiedad de empresas. Experiencias y modelos. El programa de propiedad participada", Buenos Aires, INAP.

Drolas, A. (2003): "Los enigmas de la representación: una mirada sobre el sindicato". En Anales del "6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Los Trabajadores y el Trabajo en Crisis. Publicación electrónica disponible en CD.

----- (2005): Los conflictos del trabajo. Experiencias en torno al espacio: las posibilidades del aprendizaje político en los espacios de trabajo. Buenos Aires, CEIL-PIETTE del CONICET

Duarte, M. (2002): "Privatización y crisis laboral en la Argentina de los años noventa", Estudios del Trabajo N° 23, primer semestre 2002, Buenos Aires.

Dubet, F. (1994): Sociologie de l'Expérience, París, Seuil.

Fernández, A. (1995): Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo, Buenos Aires, Ed. Espacio.

----- (2005): "Las transformaciones del Estado y de su política laboral: un enfoque teórico", en A. Fernández (Comp.) Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas. Buenos Aires, Prometeo.

Gerchunoff, P. y Canovas, G. (1995): "Privatizaciones en un contexto de reforma económica", en Desarrollo Económico, Vol. 34, N° 136.

Goldin, A. (1997): El Trabajo y Los Mercados. Buenos Aires, EUDEBA.

Graziano, R. (1989): La gestión sindical en SEGBA, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina.

Hyman, R. (1996): "Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera", en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 2, N° 4, pp. 9-28.

----- (1981): Relaciones Industriales. Una introducción marxista. Madrid. Blume Ediciones.

Linhart, D. (1997): La Modernización de las Empresas. Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad.

Palenzuela, P. (1995): "Las Culturas del Trabajo: Una Aproximación Antropológica", en Sociología del Trabajo, N° 24, Nueva Epoca.

Palomino, H. y Senen Gonzalez, C. (1998): "Emergencias de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socio-culturales", en Relaciones Laborales y Seguridad Social, año 1, N° 1, Buenos Aires

Roldan, I. (1978): Sindicatos y protesta social en la Argentina (1969-1974). Un estudio de caso : el Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba. Ámsterdam, Centro de Estudios y Documentación Latinoamericanos,.

Simmel, G. (2002): Sobre la Individualidad y las Formas Sociales. Escritos Escogidos, Buenos Aires. Universidad Nacional de Quilmes Ediciones.