

II Congreso de la Asociación Argentina de Sociología. Asociación Argentina de Sociología, Villa María, 2016.

La configuración de una comunidad sindical. El caso Luz y Fuerza Córdoba.

Juan Bazán.

Cita:

Juan Bazán (2016). *La configuración de una comunidad sindical. El caso Luz y Fuerza Córdoba. II Congreso de la Asociación Argentina de Sociología. Asociación Argentina de Sociología, Villa María.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-046/96>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

La configuración de una comunidad sindical. El caso Luz y Fuerza Córdoba. **Juan Bazán (UNVM - CONICET)**

La investigación en la que se enmarca la presente ponencia analiza la configuración de las relaciones sindicales al interior del gremio de Luz y Fuerza Córdoba.

El régimen de acumulación flexible (Harvey, 2005) y su modelo de precarización laboral, generó diversas transformaciones en el mundo del trabajo a partir de los años 90'. Las ciencias sociales han abordado desde diversas perspectivas teóricas y empíricas estos fenómenos generando una prolifera literatura.

Uno de los actores centrales de esta situación social son las organizaciones sindicales, las cuales también se vieron inmersos en el proceso precarizador. En Argentina, en la última década se desarrolló un proceso caracterizado por distintos autores de revitalización sindical, lo cual complejiza el debate sobre papel de las organizaciones de trabajadores, sus capacidades y límites.

En ese contexto, la experiencia Lucifuercista mantiene variadas características de la sociedad salarial pasada, que lo posicionan como uno de los sindicatos con mayores índices de protección laboral en la Argentina. A partir del trabajo de campo y el análisis de fuentes documentales realizados a lo largo de la tesis de grado, describimos la configuración de una comunidad sindical, la cual me propongo presentar en esta ponencia.

Palabras claves: relaciones sindicales-trabajo asalariado

Introducción

La presente ponencia intenta dar cuenta de algunos de los resultados obtenidos a lo largo de la investigación realiza para el TFG “*La configuración de las relaciones sindicales. El caso de Luz y Fuerza Córdoba*” (Bazán ; Bazán, 2015) .

El objetivo general del trabajo radicó en conocer la articulación y relaciones de mutua dependencia entre la trayectoria gremial y las relaciones al interior del sindicato Luz Y Fuerza de la Capital de Córdoba con las condiciones contractuales y organizativas de los empleados de la Empresa provincial de Energía Córdoba (EPEC) en el período 2002-2014. El abordaje cualitativo se llevó a cabo a partir de tres dimensiones analíticas que a continuación se detallaré brevemente. Las principales técnicas de recolección de datos que utilizadas fueron las fuentes documentales y entrevistas, entrelazadas constantemente a lo largo de la práctica investigativa. Además se llevó adelante observaciones de asambleas, actos conmemorativos en la sede central del Sindicato y visitas a los distintos lugares de trabajo.

Una primera dimensión referida a la **Trayectoria del sindicato** de Luz y Fuerza, realizando un recorrido histórico del sindicato de Luz y Fuerza, desde su surgimiento hasta la actualidad. El

propósito de esto radicó en poder observar cómo se fueron configurando las características que le asignan singularidades a esta organización sindical. Así mismo, resaltar sus posibles reconfiguraciones en cada contexto histórico y de conducción gremial, señalando rasgos que indiquen regularidades y cambios en los contenidos y formas de la organización sindical estudiada.

En una segunda dimensión, se posicionó a esta experiencia en base a ciertas **condiciones materiales**, describiendo sus condiciones objetivas de vida, la materialidad de su posición dentro del mundo del trabajo. Para ello se tuvo en cuenta su condición salarial: con su evolución en el tiempo, el contraste con otros sectores públicos, y el salario mínimo, vital y móvil. Complementariamente se realizó un análisis exhaustivo del convenio colectivo de trabajo que “protege” a los trabajadores de luz y fuerza, comparándolo en todos sus aspectos con el convenio de trabajo de los trabajadores de aguas cordobesas.

La tercera dimensión, se construyó desde la multiplicidad de intereses y necesidades individuales de los componentes que constituyen a una organización sindical. El desafío de poder describir esta complejidad, encontrando los vínculos y formaciones identitarias, símbolos y representaciones sociales que, como **factores subjetivos** del fenómeno social, asignan singularidades a la experiencia sindical de Luz y Fuerza Córdoba.

Teniendo en cuenta las condiciones de presentación, en esta ponencia me centraré en poner en debate los desarrollos en torno a la comunidad sindical, como una categoría que nos permita reflexionar sobre la compleja situación actual del mundo sindical. En este sentido, me propongo una primera etapa de análisis histórico-conceptual, el cual estará enfocado en la caracterización de las organizaciones sindicales y sus componentes. Una segunda etapa en donde describiré esquemáticamente los resultados obtenidos del análisis de la comunidad lucifuercita en cuestión. Para concluir, un apartado de reflexiones finales y re-preguntas.

Precisiones histórico-conceptuales

“Los sindicatos son el tipo de organización proletaria específica del periodo de la historia dominado por el capital. En cierto sentido se puede sostener que es parte integrante de la sociedad capitalista, y tienen una función que es inherente al régimen de propiedad privada” (Gramsci, 1973)

La frase de Gramsci que antecede, sintetiza el presupuesto común del que parten varias de las teorías o investigaciones sobre el tema. También es un elemento común reconocer una primera etapa de los sindicatos que en su concepción y acción postulaban la abolición del sistema capitalista y la mayoría de la bibliografía sitúa en su fase fundacional. Tras alcanzar su consolidación logra integrar a la clase obrera, momento en el que los sindicatos avanzan en el proceso de su reconocimiento e institucionalización, alcanzando la “madurez” y pasando de la impugnación a la cooperación e integración al sistema.

Sintéticamente la teoría de la madurez sostiene que a medida que los sindicatos logran aceptación y reconocimiento del estado y el capital, abandonan su concepción revolucionaria y clasista integrándose a las instituciones del sistema, y si bien el conflicto no desaparece, este se institucionaliza y no cuestiona el orden social.

Ejemplo de ello son las conclusiones de los hermanos Web, que en base a sus investigaciones de *“Las relaciones industriales”*, concluyen que los sindicatos en su recorrido histórico, tras superar su etapa antisistema, apelaron a tres vías de acción: el seguro mutual, la legislación laboral y la negociación colectiva; para ellos esta última constituye la razón de ser de la acción gremial (1950:165). Ello implica asignarle como función esencial: negociar las condiciones salariales y laborales de la venta de su fuerza de trabajo.

Tales posiciones teóricas, son parcialmente cuestionadas por Flanders (1968) que si bien admite que la negociación colectiva es la función principal del sindicato, entiende a ésta no reducida solo a lo económico sino que también le asigna un rol regulador de la relación laboral, creador de normas en su actuación conjunta con la patronal capitalista. Nótese que si bien expande el rol del sindicato, lo político se reduce a normar en el interior del ámbito laboral.

Ambos autores consideran que la tarea del sindicato no debe ser nunca política, reduciendo su accionar a la esfera industrial, dejando exclusivamente a los partidos, lo político.

Estas posiciones son sostenidas con variaciones o matices que no alteran su sustancia en el campo de las ciencias sociales que se insertaron en la matriz estructural-funcionalista (a partir la segunda posguerra), presentando a estas perspectivas como una evolución universal, inevitable y natural.

Por su parte las teorías o doctrinas políticas que en su concepción se oponen e impugnan al sistema capitalista y su orden social; en su análisis y formulaciones de la función que juegan los diversos “órganos o herramientas de clase” no adoptan la idea de Marx que le asignaba potencialidad en la lucha política y contra el sistema *“Si los sindicatos son indispensables para los combates diarios entre el capital y el trabajo, son aún mucho más importante en tanto aparatos organizados para apresurar la abolición del sistema mismo del salario”* (Marx, 1864: en el preámbulo de la 1ª Internacional); sino que se inclinan en la orientación de Lenin en el *¿Qué hacer?* (1902). Este concibe al sindicato como una herramienta de lucha económico-reivindicativa y solo le concede participación a nivel político e ideológico en subordinación a la estrategia del partido, en el cual sitúa el rol revolucionario, de transformación y acción política. Esta posición fue adoptada por una buena cantidad de teóricos y militantes que abrevaron en esa escuela.

Así mismo, existen otras perspectivas teóricas que expanden el rol de la herramienta sindical y reconocen la posibilidad de que el sindicato juegue roles políticos y tribute a la transformación social. En este sentido, Gramsci entiende en la Revista *L’Ordine Nuovo* producida en la corta

experiencia consejista de Turin que “*el sindicato llega a ser una determinada definición y asume una determinada figura histórica, en cuanto las fuerzas y la voluntad obreras que lo constituyen le imponen una dirección y otorgan a su acción los fines que son afirmados en la definición*” (1973: 122).

Anticipa así Gramsci en su experiencia de 1919-1920 una noción que va a ser clave en su trabajo posterior, ya en la cárcel fascista, y que nos permite introducir elementos que contribuirán a nuestro objetivo de complejizar el análisis crítico de las teorías: la noción de hegemonía.

Aún con la complejidad del término hegemonía que implica interpretaciones diversas entenderemos que en principio hay hegemonía cuando hay dirección política, cultural y moral de un proceso histórico. Aunque Gramsci lo refería preferentemente a un bloque histórico, encontramos también versiones de “menor escala” en prácticas hegemónicas de extensión más limitada, territoriales u organizacionales

En su origen, el concepto de hegemonía no surge para definir un nuevo tipo de relación, sino para llenar un vacío o grieta teórica producida en la lógica de la “*necesidad histórica*” de la teoría marxista, aunque mantiene el sentido y positividad de la lucha y la fuerza de las categorías históricas de esta teoría.

En efecto, el concepto clave “hegemonía” se constituye en el anclaje para pensar en su especificidad las luchas sociales ya que habilita resignificar la naturaleza y el carácter de los distintos momentos y transformaciones históricas que ponen en crisis las formas clásicas de análisis teórico sobre la naturaleza de las fuerzas en conflicto, así como el sentido y objetivos de las luchas, el análisis multilateral de los procesos históricos y comprender fenómenos nuevos, como la emergencia de otro tipo de movimientos sociales y las articulaciones del sindicalismo con ellos, que en ciertas circunstancias, momentos históricos y casos concretos modifican la correlación de fuerza con nuevas estrategias, repertorios y modalidades de acción.

Hasta ahora se ha planteado como se inserta el sindicato en lógicas sociales más extensas, desde donde descenderemos al análisis de la dinámica interna de los mismos. En ese sentido, Hyman propone entender a los “*sindicatos no solo en cuanto a organizaciones, sino también a los trabajadores y sus problemas y aspiraciones*” (1975: 27). Con lo cual, el desafío es poder seleccionar una categoría conceptual que permita abordar el fenómeno en particular, con todas sus aristas y complejidades, concibiendo a las organizaciones sindicales como un “*proceso de relaciones de poder, prestigio e ideología que interactúan íntimamente ligados en el mercado de trabajo*” (Pág. 41).

Cuando Hyman hace referencia al poder, le asigna un significado específico: “*La capacidad de un individuo o grupo para controlar su medio ambiente físico y social; y, como parte de este proceso,*

la capacidad de influir sobre las decisiones que son o no tomadas por otros” (Pág. 36-37). A su vez, distingue dos aspectos del poder a los que llama “poder para” y “poder sobre”; en el primero de los casos es entendido como un “recurso utilizado al servicio de intereses colectivo” (Pág. 37); y en el segundo, cuando “*existen relaciones de conflicto, el poder generalmente lo ejerce un individuo o un grupo sobre otros*”(Pág. 37). Con estas definiciones, reflexiona en relación a la sociedad capitalista en donde se dan múltiples conflictos de intereses, ocasionando que generalmente las relaciones de poder sean del tipo “sobre”.

Algunas características de los sindicatos

Una vez explicitada la definición de la cual parto para comprender a las organizaciones sindicales como procesos dinámicos, mencionaré cuatro rasgos extraídos de la literatura sobre sindicalismo que considero importantes para comprender con mayor precisión el objeto de estudio.

El primer elemento a tener en cuenta, es la doble función de los sindicatos que destaca Santella (2008). Por un lado, una centralización y disciplina sindical que posibilita a los trabajadores lograr con la unidad y fuerza gremial la conquista de derechos laborales. En contrapartida, estos acuerdos alcanzados entre los sindicatos y las patronales, requieren mantener la disciplina de la fuerza de trabajo frente a la patronal para cumplir con lo pactado y mantener la producción.

Un segundo elemento a tener en cuenta, es la propuesta de un estudio totalizador del proceso de trabajo realizado por Lebowitz (2005), en donde el trabajador no solo es un asalariado directamente vinculado con el proceso de valorización del capital, sino que también es comprendido como sujeto de su ciclo de reproducción, nos permite rescatar el circuito extra-productivo del trabajador como eje central de análisis. La incidencia de la organización sindical en éste circuito de reproducción, ámbito donde se forma la fuerza de trabajo, permite describir los vínculos que se trazan entre los trabajadores y el sindicato en distintas esferas como, el ingreso al mercado de trabajo, la vivienda, salud, educación, recreación y turismo, entre otros.

Un tercer componente de análisis específico es el rescatado por Womack con el concepto de “posición estratégica”, el cuál es clave para comprender las relaciones industriales y de la organización (o no) de los obreros. “*Desde ahí poder determinar si los obreros en cuestión percibían o no sus oportunidades y si hacían o no todo lo que podían con ellas, y poder explicar, finalmente, porqué hacían cuanto hacían, ni más ni menos*” (2007: 51). Este enfoque del trabajo realza la fuerza que anida en la mano de obra y en la acción colectiva, es decir, que la acción obrera tiene una fuerza “*definitoria, a la vez crítica y decisiva*” (pág. 53).

Al explicar a la sindicalización en términos de la posición estratégica de los trabajadores, ya sea en relación con un sistema de mercado o con un ámbito estatal; la fuerza de negociación de los

asalariados depende de la comprensión y conciencia de dicha posición en la disputa con la patronal o empleador, ya sea la empresa o el Estado.

Un cuarto factor para el abordaje, es comprendido en la categoría propuesta por Ghigliani y Belkin (2010) de interés colectivo. Este interés, es entendido como un conjunto de demandas y cursos de acción posibles que el colectivo de trabajadores asume como propio tras un proceso de acuerdos y desacuerdos en donde las relaciones de base y conducción sindical, así como las condiciones contextuales y el proceso de trabajo son elementos configuradores y delimitadores de las relaciones sindicales. Con ello, revaloriza el estudio de las estructuras organizacionales, las prácticas sindicales y las dinámicas de interacción entre trabajadores afiliados y no-afiliados, cuerpo de delegados y consejo directivo, de manera tal de comprender la complejidad de las relaciones sindicales.

Los intereses colectivos de los trabajadores son la resultante histórica concreta de un complejo proceso social donde chocan intereses particulares e intereses colectivos y donde la organización, el liderazgo, los procesos de toma de decisión y las propias direcciones sindicales, juegan también un papel central en este proceso; pero también depende de las estructura de la propiedad, los procesos de trabajo, el tipo de institucionalización de la negociación colectiva y las interacciones de la organización gremial con la patronal y el Estado.

Comunidad sindical

Luego del recorrido por las distintas definiciones sobre sindicato y la descripción de los componentes específicos, en la “trastienda de la investigación” surgió la necesidad imperiosa de encontrar un concepto que contemple la interrelación de procesos dinámicos entre interioridad y exterioridad en conformación de un colectivo, configurado de modo dialéctico en torno a un proceso de estructuras, que lejos de ser estáticas corresponden a cuestiones estratégicas, de poder, de identidad, de confluencia de intereses, entre otros, los cuales dan forma a las luchas, reivindicaciones y prácticas sindicales, que dialogan a su vez con su escenario pasado, con el diagnóstico del presente y con la posibilidad del escenario futuro.

Ante esta situación, se incorporó la noción de “comunidad sindical” (Roitman, 2015) en donde *“se vuelve fundamental una conceptualización relacional de la realidad social; que contemple a la multiplicidad de sujetos (portadores de prácticas, significaciones y tradiciones) que concurren a configurar los procesos concretos. En la serie de problemas que nos ocupan, las formas en que las prácticas y significaciones son construidas por los trabajadores concurren a concretizar las relaciones de trabajo; son el centro de una tradición investigativa que, si bien hunde sus raíces en la Antropología del trabajo y en la historia social, hoy tiene un alcance interdisciplinar”* (Soul y Vogelmann, 2010).

Pero ¿qué es una comunidad sindical? Esta categoría está inspirada en la idea de “comunidad de fábrica” que Soul (2002) propone para comprender la experiencia de Somisa y que Roitman (2015) retoma para analizar la conformación histórica de Fabricaciones Militares Río Tercero y Villa María. La comunidad de fábrica es una categoría que acuña Julia Soul (2009). Identifica una construcción ideológica con caracteres míticos, que recubre las tensiones internas en una unidad fabril y genera un fuerte sentido de pertenencia¹ Interpretamos este concepto en clave durkheimiana como lo común que se instituye desde la exterioridad y que remite al mito como fuerza moral real, ya que se impone a los individuos y los liga por la misma obediencia (Durkheim, 2003).

El punto de partida de la “comunidad de fábrica” es el concepto de “Comunidad imaginada” elaborado por Benedict Andersen (1983) para referirse al sentido de pertenencia que se construye en una nación.

La “comunidad de fábrica” permite sintetizar los imaginarios de trabajadores, por ejemplo los “somiseros”. Esta resignificación también incluye la adaptación de aspectos específicos de las condiciones de trabajo en la Argentina y, principalmente, del sector fabril; de la misma forma que se posiciona en la perspectiva de la dominación, es decir, más allá de las condiciones que establece el modelo capitalista de producción en su “contradicción originaria” entre capital y trabajo, los trabajadores “somiseros” reconstruyen su propia experiencia laboral a partir del sentido de pertenencia a la empresa (Soul y Palermo, 2008) identificando allí una construcción simbólica que articula las diversas tensiones al interior de la fábrica.

Como afirma Roitman (2015), es posible interpretar esta noción en clave durkheimiana como “lo común” que se instituye desde la exterioridad y que remite al mito como fuerza moral real, ya que se impone a los individuos y los liga por una obediencia en común (Durkheim, 2003).

El concepto de “comunidad de fábrica” parece tener una aplicación extensa en las empresas estatales que surgieron al calor del Estado Empresario, esto es, un estado que gestionó ramas estratégicas de la economía hasta que el neoliberalismo desguazara esa función: petróleo, acero, armas, minerales, aviones, tractores o motos (YPF, SOMISA, Fabricaciones Militares o Fábrica Militar de Aviones).

Desplazar el concepto de “comunidad de fábrica” en tanto “comunidad imaginada” que articula tensiones al interior de un sistema de relaciones desiguales hacia el de “comunidad sindical” en donde prima un sentido de pertenencia sostenido por prácticas que atravesaron y atraviesan las relaciones sindicales entre los distintos estratos del gremio (base-delegados-conducción). Fijados por una común creencia en la fuerza de la historia compartida y la capacidad cohesiva del colectivo, la

¹ Soul se refiere a la “comunidad de fábrica” construida en Somisa, la siderúrgica que entró en funcionamiento recién en 1960. La “comunidad de fábrica” es una resignificación de la “comunidad imaginada” propuesta por el antropólogo Benedict Anderson, para referirse al sentido de pertenencia que se construye en una nación.

“comunidad sindical” pretende describir las representaciones que establecen el sentido de pertenencia a través de la relación con el sindicato, conteniendo no solos a los trabajadores como individuos, sino también a las redes de relaciones entre ellos, incluyendo a la gran “familia lucifuercista”. Es importante también señalar que esto no quita que el vínculo con la empresa estatal también tenga fuerza en el caso estudiado; hay una especie de triángulo trabajadores-sindicato-empresa, solo que en este caso el énfasis está dado en el vínculo trabajadores-sindicato.

Tanto el disciplinamiento laboral y sindical del que da cuenta Santella, la participación del sindicato en el circuito extraproductivo propuesto por Lebowitz en tanto reproductor de la fuerza de trabajo, el “poder estratégico” que describe Woomack y la conformación del interés colectivo que revisa Ghigliani son elementos que contribuyen a pensar las fuerzas centrípetas que aglutinan e integran la “comunidad sindical”, lo que marca la singularidad del caso analizado, que se puede comprender tan sólo históricamente.

Análisis de la Comunidad lucifuercista

Desde la reconstrucción de la trayectoria del sindicato, las condiciones materiales de trabajo de sus afiliados y los dispositivos de subjetivación, esquemáticamente explicitaré los resultados del análisis de dicha comunidad sindical.

Tras el repaso del recorrido histórico material de la organización sindical desde su surgimiento como expresión colectiva de la fuerza de trabajo en su relación antagónica con el capital, se verifican cambios y mutaciones. De igual forma una llamativa capacidad de desarrollo y permanencia que la sitúa casi como la única organización social que en buena parte del siglo veinte encuadra, organiza y moviliza millones de personas constituyéndose en una fuerza social con capacidad legitimadora o de veto del orden político-social vigente. A tal punto que logra legitimidad y legalidad en diversos tipos de países, regímenes, economías y culturas.

La evolución e inflexiones políticas e ideológicas como organización están signadas por una relación de retroalimentación con los contextos históricos generales y singulares en los cuales se sitúa, contribuyen a producir y a su vez la producen. Por ello resulta difícil una conceptualización de sindicato única y dogmática que sea válida para cualquier experiencia de organización sindical. La definición Gramsciana se observa como la más adecuada para caracterizarlos en su plasticidad.

En líneas generales se pudieron visualizar los componentes constitutivos de la singularidad de esta experiencia sindical, desde donde los elementos que emergen de la exploración y descripción de las dimensiones estudiadas, se desprenden evidencias de cómo el sindicato va construyendo y mejorando las condiciones objetivas o estructurales, en base a la articulación de contextos y relaciones sociales con y entre los trabajadores, que se alimentan mutuamente.

Desde la fundación misma del gremio la unidad y disciplina gremial es postulada como una condición posibilitadora de conquistas y lo logrado materialmente, como alimento para que esa unidad y disciplina se mantenga. En ese proceso los componentes del sindicato establecen relaciones sociales que constituyen la fortaleza de la herramienta sindical como articuladora del colectivo de trabajadores donde el sentido de pertenencia, identificación y orgullo de ser parte, emergen como elementos subjetivos que tributan al mantenimiento de los beneficios ante los riesgos de pérdida o despojo.

A su vez, se observó un protagonismo central del sindicato en la conquista y preservación de una relación de trabajo distintiva de los trabajadores de EPEC. La estabilidad laboral, un convenio colectivo con altos niveles de derechos, protecciones, salarios y beneficios previsionales, sociales para ese colectivo de empleados, estructuran condiciones materiales de una relación laboral generadora de posibilidades de ascenso social, que se asemeja a las que caracterizaban a la sociedad salarial pasada. Si a esto se le suma que además el sindicato juega un rol clave y permanente en la administración y la distribución entre sus afiliados de muchos de los beneficios obtenidos, (que se ve plasmado en los relatos de los trabajadores donde evidencian que el sindicato se constituye como referente central “con poder para y poder sobre”), entendiendo que desde allí se genera también la trama de relaciones y sentidos que configura una comunidad imaginada como construcción simbólica de un particular proceso de estructuración de las relaciones sindicales.

Entonces, ¿Por qué afirmar que en luz y fuerza se constituye una comunidad sindical? Básicamente porque las relaciones entre el sindicato y los trabajadores trascienden el ámbito específico de trabajo y penetran casi todas las esferas de la vida: controla el ingreso al mercado de trabajo a través de la bolsa de trabajo, la salud de la familia obrera por medio de la obra social sindical, tributa a la educación y calificación laboral mediante becas para trabajadores e hijos, posibilita el acceso a la vivienda vía préstamos y planes sindicales, está presente en las vacaciones con sus colonias y hoteles, el deporte y recreación de la familia es contenido por la mutual Unión Eléctrica.

Parafraseando a Drolas (2009) se concluye que esa comunidad sindical construida en lo material, pero también en lo simbólico, pudo contrarrestar el mundo fragmentado que vivimos y los efectos individualizadores que genera no solo en los sujetos sino también en los actores colectivos o instituciones y desde ahí constituir la fortaleza del colectivo de trabajadores que puso un freno al consenso neoliberal que se presentaba como necesario, inevitable y forzoso

Reflexiones y re-preguntas

Al abstraerse de las singularidades de la experiencia lucifuercita e intentar posicionarse sobre la situación actual del mundo sindical en general y, particularmente, en Argentina, es posible pensar en términos de interrogación a la afirmación que antecede. Desde ese punto, reflexionar en torno a los límites internos y externos de una “comunidad sindical” y, porque no, avanzar hacia una caracterización más general que dé cuenta de una “comunidad sindical argentina”. Con esta propuesta se pretende establecer un debate al interior de las ciencias sociales, puntualmente, con aquellos actores que se cuestionan por las problemáticas actuales del mundo sindical argentino.

Retomando lo desarrollado en el presente trabajo y en consonancia con lo anterior, podemos preguntarnos si estas condiciones bienestaristas de la comunidad sindical lucifuercista expresan en algún punto una identidad de clase, entendiendo a la misma desde Antunes (2005), *como una clase que vive del trabajo*. En este sentido, ¿esto habilita a pensar al sindicato de Luz y Fuerza como un actor con capacidad de transformación en el mundo del trabajo? o ¿Está restringido a resistir la imposición de las flexibilidades del régimen de acumulación actual solo a su interior?

Pensar los límites, tanto de un sindicato como de una comunidad sindical, constituye un desafío necesario e ineludible para comprender la situación actual del mundo trabajo en Argentina. En esa senda transcurrió el objetivo de este trabajo, teniendo en cuenta que esta nueva etapa neoliberal que se avecina en el país tendrá como principal objetivo de flexibilización a aquella clase que vive de su trabajo, como así también, a su contradicción originaria.

Bibliografía

Antunes, R. (2005). *Los sentidos del Trabajo*. Buenos Aires: Herramientas.

Arriaga, A. (2009). Repensando las claves explicativas de una acción sindical militante: Luz y Fuerza de Córdoba frente al intento de concesión de la central Francisco Bazán. En V Jornadas de Jóvenes investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

(2012). Avatares de una tradición combativa: Luz y Fuerza de Córdoba entre la normalización sindical y la lucha por la recuperación del convenio colectivo (1982-1989). En VII jornadas de sociología de la UNLP. La Plata 5,7 y7 de diciembre de 2012.

Bourdieu, P. (1988). *La distinción*. Buenos Aires: Taurus.

Castel, R. (1995). *La metamorfosis de la cuestión social*. Madrid: Paidós.

De la Garza, T. (2001) *El futuro del trabajo - El trabajo del futuro*. Buenos Aires, CLACSO.

Drolas, A. (2009). Modelo sindical y acción política. Las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico. *EnTrab. soc.* N°12. Santiago del Estero. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S151468712009000100003&script=sci_arttext.

- (2003). Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el sindicato. En Congreso ASET. Buenos Aires.
- Ghigliani, P y Belkin, A. (2010). Burocracia sindical: aportes para una discusión en ciernes. En Nuevo Topo, Revista de Historia y pensamiento crítico, N°7, Set-Oct. Buenos Aires.
- Gramsci A. (1973). *Cuadernos de la cárcel*. Editorial Einaudi.
- Harvey, D. (1998). La condición de la posmodernidad: Investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hyman, R. (1975). Relaciones industriales. Una introducción marxista. Rosario: Blume.
- Lebowitz, M. (2005). *Más allá de El Capital*. Madrid: Akal.
- Palomino, J. (2004). Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. En PNUD, *Multiculturalismo y democracia* (págs. 1-26). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Disponible en: < HYPERLINK "http://www.centrodesarrollohumano.org/pmb/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=1587"
- Rapoport, M. (2003). *Historia económica, política y social de la Argentina*. Buenos Aires: Macchi.
- Santella, A. (2008). “Reactivación de los conflictos en el sector automotriz argentino, 2004-2006”, en Labour conflicts in contemporary Argentina, online publicación en la web del Internacional Institute of Social History, Ámsterdam, 16 pp.
- Soul, J. (2009). Procesos hegemónicos y cotidianeidad. Prácticas obreras en la privatización de la Sociedad Mixta Siderúrgica Argentina. *Cuadernos de Antropología Social* N° 29 , 85-102.
- (2010). *Las relaciones de clase y la construcción de una comunidad de fábrica en la ex SOMISA* (Tesis doctoral inédita). Facultad de Humanidades y Artes. Universidad Nacional de Rosario.
- Womack, J. (2007) Posición estratégica y fuerza obrera. México: FCE.