

# **La “denostada” democracia sindical en perspectiva: pautas organizativas de la deliberación colectiva en dos sindicatos locales de servicios públicos.**

Arriaga, Ana Elisa.

Cita:

Arriaga, Ana Elisa (2017). *La “denostada” democracia sindical en perspectiva: pautas organizativas de la deliberación colectiva en dos sindicatos locales de servicios públicos*. XVI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad Humanidades. Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-019/406>

## XVI Jornadas Interescuelas/departamentos de Historia

Mar del Plata

Agosto de 2017

**Título: La “denostada” democracia sindical en perspectiva: pautas organizativas de la deliberación colectiva en dos sindicatos locales de servicios públicos. [PARA PUBLICAR EN ACTAS]**

**Autora: Ana Elisa Arriaga (Universidad Nacional de Córdoba)**

**Correo: ana.elisa.arriaga@gmail.com**

**Mesa: 74**

Existe tanto a nivel de los medios de comunicación masivos como en el discurso académico un núcleo de sentido generalizador que tiende a considerar la *crisis de representación* de las organizaciones sindicales como una cuestión inherente a la falta de legitimidad de las dirigencias y su consecuente divorcio del interés de la clase trabajadora o de los trabajadores “a secas”. A su vez esa falta de legitimidad parecería desprenderse de la naturaleza “corporativa”<sup>1</sup> del sindicalismo argentino, en estrecha relación a la oligarquización o perpetuación de los liderazgos, haciéndose un desplazamiento casi mecánico que tiende a comprender a la dirigencia sindical bajo la noción de “burocracia”, íntimamente ligada a la noción de corrupción<sup>2</sup>. Ese encuadre de la cuestión tiende a poner a la *burocracia sindical* -una etiqueta discursiva con efecto universalizador- como concepto disponible tanto en las críticas realizadas desde visiones liberales como por las críticas provenientes de las izquierdas con inscripción clasista<sup>3</sup>. Aunque los fundamentos teóricos sobre los que se establece el uso de la etiqueta son distintos entre unas y otras visiones,

---

<sup>1</sup> En el campo académico, dicha concepción del modelo sindical argentino es indisociable de su vínculo con la Peronismo, desde la ya clásica formulación de Bunel (1992) el sindicalismo argentino respondería a un “corporativismo político” en la medida de que la integración subjetiva de los trabajadores no se constituyó sobre la base de una conciencia obrera o profesional, sino sobre su identificación peronista, es decir una identidad partidaria, marco en el que la acción sindical privilegia su relación con el Estado antes que su confrontación al empleador.

<sup>2</sup> Al decir de Hyman (1978) Michels con su clásica tesis “la ley de hierro de la oligarquía” hizo de la *corrupción* en una ley psico-sociológica del comportamiento sindical, al considerar que los sindicatos -a pesar de sus orígenes democráticos- eran los “más propensos” a la oligarquización y al liderazgo autoritario, dado que la negociación y la huelga requerían de organización disciplinada, experiencia y conocimiento altamente dependiente del liderazgo.

<sup>3</sup> Por razones de espacio no es posible hacer aquí una genealogía de ambas visiones, sintéticamente podemos decir que entre las liberales se atribuye a la burocracia sindical y al sindicalismo corporativo la condición de enemigo del libre mercado en la medida de que son prebendarías de un estado hipertrofiado. Mientras que las visiones de Izquierda la burocracia sindical (o la propia institucionalidad sindical) es el agente disciplinador de la clase y el límite al desarrollo de una conciencia anticapitalista también en su rol conciliador.

parecerían abonar la construcción de un mismo sentido social: la condena a la forma sindical de representación del trabajo.

### **Algunas consideraciones sobre la democracia sindical y su problematización.**

Hemos advertido que los alcances de democracia sindical en Argentina o el modo en que los sindicatos construyeron democracia, no ha sido un tópico central del estudio del movimiento obrero, aunque ha tenido un tratamiento desigual en el tiempo conforme a coyunturas de disputa particulares y con abordajes empíricos ciertamente acotados<sup>4</sup>.

Si existe una etapa en que la democracia sindical fue objeto de estudio y reflexión, es sin duda el de la salida de la última dictadura cívico militar y la reconstrucción democrática Alfonsinista. Allí el rechazado proyecto “Mucci”<sup>5</sup> con el que se buscaba “democratizar” la vida sindical, ha sido el núcleo a partir del que buena parte de la historiografía ha pensado la *persistencia* institucional del modelo sindical argentino y su proyección en los años 90. Algunas miradas vieron en ello el signo de un “fracaso” frente al poder de presión de las “cúpulas” o más aún de la “corporación sindical” (Senén Gonzalez y Bosoer, 2012). Otros han intentado explicar las razones del fracaso en clave del “error de diagnóstico” del radicalismo o marcando la “falta de una estrategia oficial coherente” capaz de enfrentar a la “corporación” sindical que amenazaba el interés general de la ciudadanía expresado en el “voto” (Sangrilli, 2010; Murillo, 2010). Algunas miradas revisionistas han considerado que el error también es deudor de una visión del sindicalismo excesivamente liberal republicana, asumiéndolo como un actor homogéneo nacido de una matriz societal autoritaria que había que superar, diagnóstico que ponía énfasis en las

---

<sup>4</sup> Puede consultarse un estudio pionero sobre dinámicas electorales al interior de los sindicatos de Juan Carlos Torre quién muestra que el porcentaje de votantes sobre el de empadronados entre 1965 y 1968 oscilaba entre el 45 y 50%, observándose variaciones a favor de una mayor participación cuando en las elecciones existía competencia entre dos o más listas (Torre, 1974: 533).

<sup>5</sup> Este incluía una serie de reformas respecto del proceso de elección interna de autoridades: a) fijaba la designación de un “administrador” a cargo de conducir el proceso de elección de autoridades, b) estipulaba un proceso electivo de “abajo hacia arriba”, es decir desde los delegados hasta las de comisiones directivas, c) ampliaba las facilidades para la constitución de listas al eliminar la exigencia de antigüedad en la actividad o cantidad de avales, d) introducía el principio de representación de minorías en comisiones internas y cuerpos directivos, e) estipulaba en tres años la duración de los mandatos con sólo una reelección consecutiva, f) incluía la figura de “veedores judiciales” de los comicios bajo el fuero de la Justicia electoral y el código electoral nacional (Gaudio y Domenicone, 1985: 429).

reglas de selección de autoridades y perdía de vista el rol de los sindicatos en tanto sujetos de derecho colectivo en la relación capital-trabajo (Gordillo, 2014).

Por otra parte, en el campo de las relaciones industriales y los estudios del trabajo, la *crisis de representación* del sindicalismo remite a la *eficacia* de éstas en un contexto de profundos cambios en el régimen de acumulación capitalista, la flexibilización de las regulaciones laborales y la consiguiente heterogeneización y segmentación del empleo. Es allí donde se ha renovado el interés por los modos de funcionamiento sindical en tanto se ha puesto sobre la mesa los alcances de su capacidad de proteger o conquistar mejoras en las condiciones laborales para sus miembros, como en su poder de influencia sobre las políticas económicas y sociales. Las discusiones sobre el potencial de *revitalización*<sup>6</sup> sindical ponen el foco en la *representatividad* de las organizaciones sindicales en un contexto de mutación del trabajo (Neary, 2009) actualizado viejas discusiones sobre las formas de constitución y uso de poder sindical; donde la *democracia* es un tópico ineludible (Bensusán, 2000; Radiciotti, 2011). Aquí las miradas sobre la *representatividad* y la *democracia* tienden a problematizar al menos dos dimensiones del poder sindical, una inscripta en la dinámica de la vida interna de los sindicatos y sus modos de definir liderazgo y objetivos; la otra, ligada a las estrategias deliberadas por ampliar alcances de esos liderazgo y objetivos más allá del universo de asalariados protegidos (Lévesque y Murray, 2011).

La cuestión adquiere un plus de significado al pensar el derrotero sindical frente al proceso de implementación de *reformas neoliberales* donde la *representatividad sindical* pareció estar interpelada mucho más que en otras épocas -dado el crecimiento de los índices de desempleo y subempleo-, en su capacidad de articular intereses heterogéneos en la acción colectiva contenciosa. Precisamente desde esa perspectiva la mirada sobre las respuestas sindicales ha tendido a ser pesimista, o bien a aceptar la natural oligarquización como un mal menor frente al avance neoliberal (Etchemndy, 2013). La reflexión sobre los recursos del poder sindical se torna central si consideramos que entre las respuestas de la dirigencia sindical a la reconversión capitalista en la década de los '90 se encuentran la

---

<sup>6</sup> El debate sobre revitalización ha sido muy visitado recientemente por los estudios del trabajo en argentina para analizar el período que se abre desde el 2003, hacemos un balance crítico al respecto en Arriaga, 2016.

“adaptación”, “concertación” y/ o “participación sindical empresaria”, procesos en el que se canjearon “recursos organizativos” en detrimento de derechos laborales, constituyéndose dichas estrategias en una parte sustancial del éxito menemista de implementación de las reformas<sup>7</sup>. En ese marco algunos estudios sobre las estrategias sindicales de adaptación rescataron el “poder de negociación” sindical en las condiciones reformistas, en términos de la preservación de “poder asociacional” o “supervivencia organizativa”, en virtud del resguardo de un conjunto de instituciones (personería gremial y negociación colectiva por rama) que favorecieron la posición de las cúpulas sindicales para negociar con el Estado (Etchemendy, 2001; Murillo, 2008). Dadas esas condiciones de preservación organizativa indisociables de la disruptiva emergencia del *movimiento piquetero* como portavoz del reclamo laboral por fuera de la matriz sindical (Svampa y Pereyra, 2001), no fueron pocos los que tendieron a considerar que el sindicalismo en tanto mecanismo de representación del trabajo, no hacía más que acentuar la desigualdad y la injusticia (Fernández, 1997) o no alcanzaba a ofrecer un horizonte de construcción representativa para los nuevos trabajadores precarios, flexibles y cada vez más explotados (Martucelli y Svampa, 1997).

Claro que esas no fueron las únicas respuestas al modelo neoliberal, los estudios abocados a las experiencias de confrontación o resistencia como las encarnadas desde 1992 por el Congreso de Trabajadores Argentinos, luego Central, advirtieron la importancia de la *representatividad* y la relevancia de la disputa por el *modelo sindical* en el que las prácticas *democráticas* asumieron un lugar nodal en la capacidad de acción colectiva contenciosa (Drolas, 2009, Armelino, 2015; Duhalde, 2009). Es por ello que aquí nos preguntamos por el lugar que ocupó la *democracia sindical*, sus *sentidos* y *alcances*, en el proceso de resistencia al modelo neoliberal de dos sindicatos de servicios públicos de Córdoba: el Sindicato de Luz y Fuerza (en adelante SLyFC) y el del Personal de Obras Sanitarias (en adelante SiPOS), ambos protagonistas de largos procesos de confrontación a las políticas privatizadoras. En definitiva, consideramos que determinada estrategia sindical sostenida por un tipo de liderazgo no puede ser tomada como la *naturaleza* de la

---

<sup>7</sup> Sobre la adaptación y concertación pueden verse (Etchemendy y Palermo, 1996) una reinterpretación crítica sobre el sindicalismo empresarial (Ghigliani y otros, 2012)

forma sindical, sino como el desempeño en una coyuntura, resultado de las luchas de los trabajadores -y los instrumentos que estos construyen- por darse una organización que ponga freno al proceso de explotación, frente a un poder capitalista siempre dispuesto a apropiarse de ellos y subordinarlos a su lógica dominación.

Una dimensión constitutiva de la democracia sindical radica en la conquista del reconocimiento del trabajo como estructura de la vida colectiva arrancada al exclusivo reino de los intereses privados, momento de ruptura frente al proceso ilimitado de acumulación capitalista de riqueza (Rancière, 2000:83). Es en ese mismo reconocimiento, en el que se funda la *representación sindical*, en la defensa de los trabajadores frente a los empresarios y al estado. Para muchos la fortaleza de este poder colectivo radicaría en la representación única en términos de oponerse a la lógica de mercado y a la sustracción de la mano de obra individualizada en su condición de mercancía (Offe y Wiesenthal, 1985: 57). Existen no pocos problemas de representación de una voluntad única según cómo se entienda la agregación de intereses de la clase y cómo se garantice institucionalmente esa voluntad<sup>8</sup>. Ya lo advertía, no sin pesimismo, Perry Anderson al considerar,

“La sindicalización –o politización- de la clase obrera exige la creación de instituciones colectivas: su unidad es su fuerza y de ella depende su libertad. Pero precisamente porque esta unidad exige organización disciplinada, el objetivo natural del capitalismo pasa a ser el apropiarse de ella con miras a la estabilización del sistema” p70.

Es precisamente en el reconocimiento de esa “reversibilidad social permanente” en que las instituciones de la clase se constituyen en “armas” en las luchas entre capital y trabajo, donde la *democracia* asoma como cuestión sustantiva no reductible a la oposición estereotipada entre la figura del delegado de base contra el sindicato como institución, sino en “la mayor libertad de debate” como condición de “democratización sindical” (Anderson, 1973:72).

Atendiendo a ciertos momentos históricos en los que esa reversibilidad social pareciera precipitarse, es que se justifica nuestro recorte temporal en el periodo de

---

<sup>8</sup> Una reflexión reciente sobre el modelo sindical argentino desde los alcances y límites de la unicidad sindical puede consultarse en Trajtemberg y Battistini (2015)

reorganización sindical en los años '80, momento de disputa por la *reinstitutionalización del poder sindical* que culminó -desde arriba- recién en 1988/89 con las leyes de Asociaciones Sindicales (23.852) y Negociaciones Colectivas (23.545) (Murillo, 2010: 152). Visto desde abajo, es decir, desde los sindicatos locales y regionales compelidos a establecer reformas estatutarias conformes a las nuevas normativas, esa disputa también se convirtió en un contexto de oportunidad para la redefinición de objetivos políticos y principios reguladores del poder sindical frente a sus bases (Arriaga, 2015). Pero además, fueron precisamente esas normativas las que rigieron durante el período de luchas contra el modelo neoliberal y sus políticas privatizadoras en los años 90. De modo que aquí nos detendremos en el análisis de ese derrotero en ambos sindicatos, atendiendo específicamente al modo en que se fue configurando la *representación* colectiva en las normativas que delimitaron la participación de las bases, en los procesos de tomas de decisiones y la emergencia de los liderazgos claves en las contiendas antiprivatistas.

Concentrarnos en los procedimientos por los que estas organizaciones fueron definiendo intereses colectivos, de ninguna manera implica valorarlos por fuera de las estrategias políticas construidas en la confrontación y es precisamente allí donde se vuelven relevantes en términos de entender ciertas disposiciones y posibilidades militantes hacia dentro y hacia afuera. Dado que desde 1987/88 tanto el SiPOS como el SLyFC asumieron progresivamente una posición antagónica a la posibilidad de descentralización, desregulación y privatización de los servicios de agua y saneamiento, así como de la producción, distribución y comercialización de energía eléctrica, respectivamente. En buena medida ese horizonte político estuvo vinculado a la posibilidad de triunfo electoral de agrupaciones que adscribían a tradiciones sindicales “combativas”, en la mixtura de elementos del “sindicalismo de liberación” y el “clasicismo”, inspirados en el liderazgo de Agustín Tosco y en las experiencias de SiTrac- SiTram de la Córdoba de los años '70 (Arriaga, 2015a; Rauber, 1997).

No resulta casual en éste cuadro, que la intensificación de las estrategias de confrontación sindical a las avanzadas privatizadoras coincidió en el SiPOS con el triunfo en 1988 de la lista “Verde y Azul”, una coalición de izquierda encabezada por Luis Bazán y Gustavo Spedale, que hasta entonces habían competido por separado no pudiendo imponerse frente a la agrupación peronista “Celeste y Blanca” liderada por Alberto Murúa,

que condujo el gremio desde 1984 y por dos periodos. En cuanto a la Verde y Azul, representaba una coalición, por un lado la lista “Azul” liderada por Bazán y Sergio Peiretti quienes no tenían mucho años en la empresa -de hecho Bazán ingresó al servicio en 1980 y Peiretti en 1984- pero sus experiencias militantes provenían de otras trayectorias. El primero ligado a Vanguardia Comunista y el segundo, a la militancia universitaria en el Movimiento de Liberación 29 de Mayo<sup>9</sup>. La “Verde”, por su parte estaba encabezada Spedale quién tenía una trayectoria de militancia juvenil cercana al dirigente clasista del Sictrac- Sitram Gregorio Flores y a su participación de la mano del PRT ERP en el FAS<sup>10</sup> y en los años post dictadura había integrado la Comisión Obrera del Partido Intransigente<sup>11</sup>. Fue precisamente bajo la conducción de la “Verde y Azul” que se reformó el estatuto del SiPOS, cuya vigencia se extendió durante todo el periodo de resistencia a la privatización que culminó en 1997 con la venta del servicio de agua de Córdoba Capital y la descentralización territorial del saneamiento.

Algo similar sucedió en SLYFC donde la emblemática lista “Azul y Blanca” referente del “sindicalismo de liberación” que había dirigido el gremio en la etapa pre dictadura hasta su intervención en 1974, no logró imponerse al peronismo heredero de la intervención dictatorial hasta 1987. Fue recién entonces que Felipe Alberti referente de la lista “Azul y Blanca”, llegó a conducir y reformar el estatuto que analizamos. Sin embargo esa conducción no logró renovar su mandato hacia 1989 y recién volvió a ocupar un lugar de dirección en la secretaría adjunta, hacia 1997, como parte de una coalición que incluyó a sectores del peronismo, los que venían dirigiendo desde 1989. La disposición a la confrontación a la privatización de EPEC<sup>12</sup> que finalmente resultó exitosa, se vinculó en buena medida al peso que en las asambleas y cuerpos generales de delegados tuvo el rol militante de la lista “Azul y Blanca” y la “Blanca”. Esta última agrupación surgió como un desprendimiento de la lista “Azul y Blanca”, que hacia fines de la década de los `90 lideró Tomás Di Toffino hijo, lista que en dos elecciones perdió por poco margen de votos.

La rica dinámica electoral en ambos sindicatos resulta elocuente, primero por la

---

<sup>9</sup> Entrevista Sergio, integrante de la CD de SiPOS entre 1989 y 1998

<sup>10</sup> Frente Antiimperialista por el Socialismo fundado en 1973, era un frente político impulsado por el PRT que incluía agrupaciones de la izquierda revolucionaria y del peronismo de izquierda que llegó a concretar seis congresos entre 1972 y 1974, donde también participó Tosco.

<sup>11</sup> Entrevista a Gustavo, integrante de la CD de SiPOS entre 1989 y 1995.

<sup>12</sup> Empresa Provincial de Energía de Córdoba



multiplicidad de corrientes internas con capacidad no sólo de competir, sino también de ganar elecciones. Pero también, lo es en el sentido de que no siempre los sectores que ganan elecciones, logran liderar acabadamente la definición colectiva de objetivos políticos. Esa complejidad pareciera asumir al menos dos dinámicas distintas, una la que responde al funcionamiento de las alianzas internas que ganan elecciones, lo que tiende a supeditar acuerdos previos a la consulta de las bases o tensionar a ese nivel las diferencias, de modo que sea el colectivo el que las dirima. Y la otra, no necesariamente deslindada de la anterior, hace a la dinámica deliberativa en torno a la decisión de los planes de lucha y el peso que allí adquiere la gravitación de la oposición (Arriaga, 2011). Esta constatación de la complejidad del desempeño político interno, es la que nos invita a analizar los estatutos gremiales y el modo que allí se condensa el sentido de la democracia sindical.

### **Los estatutos en el andamiaje institucional de la representación sindical.**

Sobre la base de la Ley de Asociaciones Profesionales (1946) -y sus modificatorias, la de 1974 y la de 1988-, los *estatutos gremiales* en general delimitan los métodos de participación y decisión al interior de las estructuras sindicales, definiendo dinámicas de funcionamiento. Se usan para establecer sanciones, expulsar o proteger delegados y fijar los alcances de su función. Son ellos los que precisan la forma de sustanciar procesos electorales, estableciendo los requisitos de participación y la periodicidad de mandatos. Además regulan los modos en que se centraliza o descentraliza las decisiones colectivas, y el espacio que en ellas contarán las minorías. Toda vez que éstos son modificados, se juegan los principios que regulan la competencia interna y que definen potestades de los órganos de decisión. En términos de Paula Abal Medina (2011: 214) están muy lejos de ser “letra muerta”, por el contrario, se trata más bien de una normativa en disputa. La historia de los estatutos encierra, de algún modo, los procesos de enfrentamiento tanto internos como las luchas frente las patronales y, atravesando ambas dimensiones, condicionan las disposiciones a la acción colectiva contenciosa. Todo eso los convierte en un engranaje fundamental de la organización de los trabajadores.

Para comprender los recursos en disputa que atravesaron a los estatutos que aquí analizamos, resulta absolutamente insoslayable el momento de inflexión que implicó la

última dictadura cívico militar, por el fuerte impacto que en estas organizaciones tuvo la experiencia represiva y violentamente disciplinadora vivida desde mediados de los 70 y especialmente los prolongados períodos de intervención, tanto sindical como empresarial, incluso antes de 1976<sup>13</sup>. La lucha por recuperar derechos, sustraídos por dicha dictadura, tanto convencionales como organizativos, se verán reflejados en la definición de objetivos gremiales plasmados en las reformas estatutarias hacia 1989 en el SLyFC y 1990 en el SiPOS. No obstante, el proceso de reorganización gremial en ambas organizaciones se remonta a 1979 cuando lentamente comenzaron a surgir “Coordinadoras de agrupaciones” que fueron conformando Cuerpos Generales de Delegados (CGD) hacia octubre de 1982, cuyo funcionamiento se dio por fuera de las estructuras gremiales intervenidas. En Córdoba, estos cuerpos confluyeron en la “Coordinadora de Trabajadores Estatales”<sup>14</sup>, un espacio de solidaridad y generalización de determinadas demandas, tales como el reconocimiento de las autoridades elegidas por los CGD como base para la institucionalización de “Comisiones Transitorias” y el fin de las intervenciones gremiales. Esta coordinadora promovió una huelga provincial en junio de 1983 en reclamo de la recuperación de la democracia en el país y en los gremios. También fue el espacio que contuvo a los trabajadores cesanteados y/o exiliados que, apenas iniciada la democracia alfonsinista, comenzaron a revincularse a la vida gremial pugnando por recuperar sus antiguos lugares de trabajo, y muchos de ellos, sus liderazgos gremiales. De manera que esa fue la red que disputó desde abajo la recuperación de la vida gremial.

En ese escenario no fue un elemento menor el entramado estatutario que reguló la reconfiguración de las Comisiones Directivas (CD) en ambas organizaciones. Es decir, ¿cuál era la historia de los estatutos vigentes entonces? ¿qué principios y propósitos se sostenían? ¿qué de esas regulaciones de la vida deliberativa y participativa sufrieron modificaciones sustantivas hacia fines de los años ‘80s?

Al revisar los estatutos vigentes al iniciarse la reconstrucción democrática, en ambos sindicatos es posible advertir algunas cuestiones distintivas. El del SiPOS, databa de

---

<sup>13</sup> Hemos analizado dicha cuestión en otros trabajos. Arriaga, 2014,2016 a y b.

<sup>14</sup> Dicho espacio de confluencia y solidaridad se reactivará bajo el nombre de “Coordinadora de Gremios Estatales” a fines de los 80 en pleno proceso de resistencia a las reformas de mercado. Cf. Arriaga, 2012.

1963 y el del SLyFC había sido aprobado en 1965, bajo la conducción de Agustín Tosco. Es decir ninguno de los dos gremios había modificado sus estatutos bajo la impronta disciplinadora del verticalismo, espíritu de la reforma a la ley de Asociaciones Profesionales de 1974 promovida por el entonces Ministro de Trabajo Ricardo Otero<sup>15</sup>. Más aún, Tosco junto al entonces senador nacional Hipólito Solari Irigoyen, fueron nada menos que los portavoces públicos de la oposición a dicha reforma<sup>16</sup>. Por otra parte el estatuto del SLyFC, fue un estatuto modelo para otros gremios ya que fue emergente de la “época dorada” de dicha organización. Época marcada por la obtención de derechos laborales y recursos organizativos plasmados en el Convenio Colectivo 1818/65 en el momento en que Córdoba representaba la segunda provincia en producción de energía eléctrica. Pero, ¿cuáles eran esos derecho emblemáticos?. En materia laboral además de los logros salariales se destacan el derecho de “control de ingresos” -vía Bolsa de Trabajo- como también el control obrero del proceso de trabajo -a través de la figura convencional de “discusión de planteles básicos” (Roldán, 1978). Mientras que en materia de recursos para la organización gremial se obtuvieron entonces fondos adicionales para planes de vivienda, mejoras en la subvención de la obra social, una caja sindical para la administración de un suplemento a los haberes jubilatorios, becas de estudio, recursos para capacitación, entre otros (Brennan, 1996). De modo que el estatuto de 1965 es nada menos que la forma organizativa que se dio el SLyFC para administrar esos recursos y ejercer dichos derechos.

Lamentablemente no hemos podido acceder de primera mano a la resolución ministerial de 1963 que aprobó el estatuto vigente en el SiPOS al momento de la recuperación democrática. Lo que conocemos sobre ese estatuto lo hemos reconstruido a partir de distintos testimonios claves y en parte, a información periodística. En ese marco dos cuestiones resultan significativas, la presumible gravitación de militantes del Partido Comunista en la CD que aprobó ese estatuto, algo que emerge difusamente en los testimonios pero que parece corresponderse a la forma que asume la institucionalización gremial descentralizada, patrón de dicha tradición sindical que ha sido estudiado para otros sectores productivos y en etapas previas (Camarero, 2012; Ceruso, 2011). La segunda

---

<sup>15</sup> Para un análisis general sobre esta reforma puede verse (Torre, 2004: 69-74 ), una mirada contemporánea sobre el impacto de la misma para el sector eléctrico puede consultarse en (Aguirre, 1973: 298)

<sup>16</sup> El contenido de dicho debate fue publicado por el diario el Mundo, la posición de Tosco al respecto puede consultarse en Lannot, y otros, 1999: 316-324.

cuestión, es la mutación que sufrió la representación sindical en materia de negociación colectiva entre la etapa pre y post dictadura. Entonces se pasó de una administración empresaria centralizada en Obras Sanitarias de la Nación, y un régimen laboral regido por un convenio colectivo único de alcance nacional (el 53/75) a una estructura descentralizada regionalmente. Pues, hacia 1979 se provincializó la administración del servicio de agua y saneamiento, planteando nuevos desafíos en el ejercicio de la representación sindical en momentos en que ésta se reorganizaba en pos de su normalización. Sucintamente, el resultado de ese proceso supuso la creación de la Empresa Provincial de Obras Sanitarias, en 1985 y al año siguiente la negociación de un régimen laboral (Dto. 3858/86) que mantuvo algunos derechos previos, perdió algunos e incorporó otros, tomando como modelo el régimen laboral de EPEC, tal como la figura de “control de planteles básicos” en tanto mecanismo de control del proceso de trabajo (Arriaga, 2015).

En definitiva al momento de iniciarse el proceso democrático y tras la derrota del proyecto Mucci, ambos sindicatos fueron reorganizando su vida interna sobre la base de estatutos que establecían una duración de dos años de mandato de la CD y en términos generales otorgaban amplias potestades resolutorias a las asambleas de afiliados y a los CGD. Veremos a continuación qué principios sostenían y cómo se modificaron respectivamente.

### **Sobre los propósitos y objetivos de cada organización.**

El estatuto del SLyFC de 1965 consideraba entre sus propósitos y objetivos el siguiente orden de prioridad: representar a los trabajadores, plantear sus posiciones sobre la política energética en resguardo del interés general, celebrar convenios colectivos, vigilar el cumplimiento de leyes y contratos laborales, promover la superación social y bregar por la “unidad de la clase trabajadora” sosteniendo el principio de “un solo sindicato por rama de actividad y una central única de trabajadores”, además de representar el sentir de la clase trabajadora en la “lucha permanente” por la vigencia de “las libertades públicas y su mejoramiento”<sup>17</sup>. La reforma estatutaria llevada a cabo hacia febrero de 1989 en dicho gremio, mantuvo esos principios pero sumó otros. Entre ellos el “asegurar la efectiva

---

<sup>17</sup> Art 4, Resolución Ministerial N° 482, 27 de mayo de 1965.

vigencia de la democracia sindical y el pluralismo” así como la “consulta permanente y la amplia participación de los trabajadores en la toma de decisiones”, preservando a los afiliados de toda discriminación por motivos “políticos o ideológicos, sociales o religiosos, de nacionalidad, sexo o raza”. Si esto era una clara huella de la primavera democrática, son significativos otros tres objetivos incluidos en la reforma en términos del horizonte de definición de sus acciones político-contenciosas: el de “garantizar la continuidad del monopolio estatal” en la producción, explotación, transmisión distribución y/o comercialización de la energía eléctrica y sus servicios; luchar por “la vigencia plena de los derechos humanos y las libertades públicas”; “exigir la cogestión a través de la designación de un Director Obrero en la EPEC”, así como toda otra vía que garantice “la participación de los trabajadores en la dirección, administración y control de la empresa, a través de sus legítimos representantes”<sup>18</sup>. El sentido de ello debemos encontrarlo en que ciertas figuras convencionales como la del “director obrero” que se incluyó en el CCT<sup>19</sup> 165/75, la de negociación de “planteles básicos” y el control de ingresos a través de la “bolsa de trabajo sindical” que venían de la etapa previa, habían sido derogados por la dictadura y su recuperación fue objeto de disputa desde entonces. Mientras que la defensa de la empresa estatal, remitió a un contexto mucho más inmediato, la amenaza privatizadora en ciernes desde el frustrado proyecto alfonsinista de 1987, a la embestida privatizadora sobre las empresas y servicios del Estado efectivizada por Carlos Menem en 1989.

En cuanto al SiPOS, el estatuto aprobado en 1990 también incluyó entre sus *propósitos y objetivos* el “plantear posiciones sobre la política de saneamiento de interés general”, asegurar la “efectiva vigencia de la democracia sindical y el pluralismo”; garantizar “la continuidad del monopolio estatal” de todas la etapas comprendidas en el servicios de saneamiento; bregar por la unidad de la clase bajo “el principio de un sindicato único por rama y una única central”; luchar por la “vigencia de los derechos humanos” y “exigir la co-gestión a través de la designación de un Director Obrero en las empresas de saneamiento”, así como toda otra vía que garantice a los trabajadores a través de sus representantes, “la participación en la dirección, administración y control” de las empresas. A diferencia del de Luz y Fuerza entre sus objetivos iniciales se señalaba en segundo lugar

---

<sup>18</sup> Art 4, incisos “q”, “s”, “r” y “t” Acta de asamblea que aprueba la adecuación del estatuto, 30 de noviembre 1988. Cfr. Eléctrum, Suplemento especial, 30 de noviembre de 1988, pág 1-10.

<sup>19</sup> Convenio Colectivo de Trabajo

el defender los intereses de los trabajadores bajo el deber de mantener “independencia de todo partido político” no permitiendo “intromisión alguna en su seno de la política partidista”, cuestión que creemos era heredada del estatuto de 1963, en alusión al peronismo.

### **Sobre las modificaciones en la concepciones del rol del delegado y sus funciones.**

El estatuto de SLyFC de 1965 distinguía entre delegados “generales” y “gremiales”, siendo éstos últimos los que más votos hubieran obtenido por sector de trabajo. Su función se distinguía de los generales, dado que debían “representar a la organización gremial en el espacio de trabajo”, vigilar el estricto cumplimiento del convenio colectivo y patrocinar los reclamos de los afiliados ante su superior inmediato, la secretaría gremial. En términos del poder efectivo de los delegados, esta figura asumía un rol estratégico, en virtud del derecho convencional de revisión de planteles básicos (Roldán; 1978). En cuanto a la dinámica de participación y deliberación colectiva, los delegados en su conjunto formaban el Cuerpo General de Delegados (CGD) con funcionamiento propio y capacidad resolutive en torno a la convocatoria de asambleas generales, la proposición de medidas de acción contenciosa y la capacidad de elegir representantes a comisiones y congresos federativos. La reforma estatutaria de 1989, incluyó cambios significativos a nivel de éste cuerpo, ya que modificó la representatividad de las delegaturas y el periodo de mandatos. Se pasó de un delegado cada 15 afiliados a uno cada 50 y se modificó el período de renovación de CGD, que se redujo de dos años, a un año y medio. El objetivo de esa modificación fue el de ejercer un mayor control de las bases militantes sobre las conducciones, dado que por cada mandato de la CD existieran dos mandatos del CGD, mientras que la representatividad de los delegados en relación a la cantidad de afiliados se modificó bajo el argumento de lograr mayor “agilidad” en el funcionamiento de dicho cuerpo<sup>20</sup>. Otra modificación en las concepción de las delegaturas en SLyFC, fue en la designación vía elecciones de los delegados a la Federación, que ahora pasaban a ser elegidos por un sistema de lista completa junto a los candidatos al CD y Comisión Revisora de Cuentas pero a diferencia de

---

<sup>20</sup> *Eléctrum* N°78, 25 de noviembre de 1988: 4

éstos se incluyó la representación de las primera minoría siempre que alcanzare al menos el 20% de los votos, correspondiendo el mismo porcentaje de delegados, que en total eran 10. El mismo procedimiento se encontraba vigente desde 1965 para elegir miembros del Tribunal Paritario. Es decir que su extensión a la elección de delegados federativos, fue quizá un avance hacia la inclusión de las minorías respecto del estatuto anterior donde estos delegados eran designados directamente por la CD.

En el caso del SiPOS también se establecía la elección de un delegado por cada 50 trabajadores, sin perjuicio de los sectores de trabajo que no reunieran esa cantidad. A diferencia del estatuto de SLyFC se estipulaban *dos condiciones* para disputar la delegatura: ser mayor de 18 años y tener al menos un año de antigüedad de afiliación. Fijaba en dos años la duración del mandato, sin límites para su reelección y el periodo de mandato además concuerda con el de la CD aunque puede ser revocado por resolución de la asamblea general. Las funciones establecidas estatutariamente para las delegaturas eran: “representar a la organización” en el espacio de trabajo, “vigilar” el cumplimiento del CCT y leyes laborales vigentes, “patrocinar” ante el secretario gremial los reclamos de los trabajadores y “plantear ante el CGD todas las cuestiones que no hayan sido debidamente atendidas por la secretaría gremial”, es decir una suerte de control a su gestión. En cuanto a al CGD, se establecía una periodicidad semanal de funcionamiento para delegados de Capital y quincenal para los del interior provincial, debiendo designar sus propio presidente y vice, secretario administrativo, de actas y un vocal; dictando además su reglamentación interna. Entre sus potestades se le reconoce el de “resolver sanciones” sobre los delegados, resolver medidas de fuerza previa delegación expresa por asamblea y en conjunto con la CD; definir convocatoria a asamblea general en el caso de enjuiciar conductas de la CD. A diferencia del de SLyFC, el estatuto de SiPOS le daba carácter institucional a la figura de *Comisiones Internas* en los espacios de trabajo como instancias colegiadas cuyos miembros se eligen por asamblea de cada sector y que tenían por objeto apoyar la labor de los delegados gremiales, es en este aspecto donde podemos suponer la impronta de una tradición sindical comunista en dicho gremio. En otro orden, no fijaba procedimientos para la elección de la Comisión Revisora de Cuentas, contrariamente al Tribunal Paritario que debe ser elegido por “voto secreto, directo y nominal” al momento de elegirse CD, lo que supone la posibilidad de incluir a las minorías, aunque el Secretario General la integraba

por defecto. En cuanto a los integrantes de Comisiones Paritarias, debían ser elegidos por asamblea general extraordinaria, al igual que en el SLyFC.

### **Sobre las asambleas, la Bolsa de Trabajo y los modos de construcción colectiva del horizonte de acción sindical.**

Las asambleas fueron consideradas estatutariamente el “poder supremo” en ambos sindicatos, y se distinguieron entre, ordinarias y extraordinarias. Las primeras eran convocadas con una periodicidad anual prefijada, bajo objetivos también prefijados. Y es en ese marco en el que se produjeron algunos desplazamientos de interés. Como es usual en ellas se pone a consideración de los afiliados el “balance”, los “informes” de la Comisión Revisora de Cuentas, el inventario y se designan “comisiones o subcomisiones” en función de la necesidad de cada contexto. Según el estatuto de 1965, de SLyFC, además le correspondía designar junta electoral y fijar fechas de elecciones, sin embargo dicha función desapareció en 1989, contexto en el que significativamente se agregó otra función que es compartida también por el estatuto del SiPOS de 1990: la de “designar dos miembros titulares” que integren la figura estatutaria de “Bolsa de trabajo” y la de considerar la “reglamentaciones de la Bolsa de Trabajo”.

En el caso de Luz y Fuerza esta asume la forma de una subcomisión, pero en el SiPOS, es una comisión permanente con funciones específicas prefijadas en el estatuto. Allí la Bolsa de Trabajo debía integrarse por cinco miembros, dos designados por asamblea ordinaria, dos designados por el CGD y un representante de jubilados elegido por asamblea de jubilados; todos con una duración de un año. Sus funciones eran inscribir postulantes a ingresar a la empresa, solicitarle a la misma el número de vacantes y velar por el cumplimiento del reglamento ingresos por bolsa de trabajo. Todo indica que ésta figura es heredada del estatuto de 1963, la permanencia de ésta función en el estatuto del SiPOS 1990 es llamativa y puede ser interpretada como la disposición gremial a disputar la recuperación de un derecho perdido, dado que no condice con los derechos establecidos por su régimen laboral entonces vigente. Es que desde 1986, los trabajadores de la EPOS perdieron su posibilidad de ingreso por “bolsa de vacantes”, derecho del que hasta entonces disponían según el convenio nacional 57/75 quedando los ingresos supeditados a



la modalidad de “concursos”<sup>21</sup>, algo que en los testimonios es recordado como una “derrota”<sup>22</sup>. Mientras que el CCT (165/75) vigente en el SLyFC mantuvo la figura del control del 100 % de los ingresos vía bolsa de trabajo según su art. 4, pero en este caso las demandas por el cumplimiento de al menos el 50% de los ingresos bajo esa figura fueron objeto de conflictos permanentes con la empresa y causa de profundas disputas internas en cuanto a las estrategias sindicales para resolverlo. En un registro de acciones contenciosas la demanda de ingresos por bolsa de trabajo fue significativa en los años 1986 y 1987 entre 1991 y 1993, mientras que su falta de funcionamiento efectivo sirvió como argumento a algunas corrientes internas para instalar hacia 1994 la necesidad del armado de una “Cooperativa de trabajo del SLyFC” que ofrecía servicios a la empresa (como los de control de medidores o conexiones) pero ahora bajo modalidad de contratos flexibles. En este caso la figura de cooperativa permitía disputar trabajo con las empresas contratistas privadas, en un contexto de franco avance en la tercerización de servicios y de aumento de la desocupación.

Retomando la regulación del funcionamiento de las asambleas, cabe por último señalar las potestades de aquellas consideradas “extraordinarias”. En los estatutos analizados éstas debían ser convocadas con un periodo de antelación que se verá modificado, así en el estatuto del SLyFC de 1965 el plazo mínimo de anticipación para su convocatoria debía ser de 10 días, mientras que en la reforma 1989 pasó a ser de 5 días igual en que en el SiPOS. ¿Quiénes podían convocar una asamblea extraordinaria además de la CD? En ambos sindicatos podían hacerlo el CGD, cualquier subcomisión designada por asamblea anterior, y mediante una nota avalada por el 10% de los afiliados del gremio. Lo más importante radica en su poder resolutivo sobre “la ejecución de un movimiento de fuerza”; la convocatoria a elecciones para la renovación de la conducción, tribunal paritario y comisión revisora de cuentas y delegados federativos. También fueron consideradas el órgano decisorio fundamental respecto de “aprobar y modificar estatutos”, “aplicar sanciones a los afiliados” y “revocar mandato de los miembros de la comisión directiva”<sup>23</sup>.

---

<sup>21</sup> Marco en el que ahora aparecía la figura del veedor gremial, Cfr. Dto, 3858/ 86.

<sup>22</sup> Entrevista a Sergio miembro de la CD desde 1989, entrevista realizada por la autora en septiembre de 2013.

<sup>23</sup> En el estatuto del SLyFC de 1965 corresponde a los artículos 103 al 109 y en el de 1989 del mismo gremio, corresponde a los artículos 105 al 111; en el caso del estatuto del SiPOS de 1990 corresponde a los artículos 90 al 96.

Sobre los deberes y obligaciones de los afiliados frente a las asambleas resulta significativo que en el SLyFC y su estatuto de 1965 la asistencia a las asambleas era una “obligación” del afiliado, mientras que en 1989 dejó de serlo y pasó a ser un “derecho”.

Hemos podido constatar que en ambos sindicatos, la dinámica asamblearia permitió a las agrupaciones internas participar e incluso definir el horizonte de acción contenciosa frente a la amenaza privatizadora. Resulta elocuente como muestra del poder *revocatorio de la Asamblea* un episodio en el SLyFC, cuando hacia fines de 1996 en una asamblea convocada por pedido de los afiliados se decidió la expulsión de un miembro de CD, nada menos que el secretario gremial, y se conformó una “Comisión de Apoyo” integrada por dirigentes de las distintas listas internas con la finalidad de “acompañar”, o más bien codirigir, el sindicato junto al entonces secretario general<sup>24</sup>. La causa fue el rechazo a la proyección de dicha conducción en una estrategia de participación empresaria y su ejecución mediante la Cooperativa de Luz y Fuerza, el episodio que marcó un giro sustantivo en la posición de SLyFC frente a las privatizaciones y derivó, tiempo después, en la expulsión de aquellos afiliados integrantes del consejo de administración de la cooperativa<sup>25</sup>.

### **Sobre el acto electoral, requisitos para disputar liderazgo y condiciones de su representatividad.**

Como señalamos al comienzo de este trabajo, en un contexto como el de la inmediata salida democrática en dos sindicatos atravesados por la violencia y el disciplinamiento sindical de la dictadura, no resultaba una mera formalidad cuáles serían las reglas que regularían la redefinición de sus conducciones. Mientras la cúpula sindical acordaba con el gobierno de Alfonsín un código electoral básico para convocar a elecciones en los sindicatos, desde el SLyFC se reclamaba la vigencia del estatuto de 1965. Este

---

<sup>24</sup> Estos fueron Hilario Canelo, Juan Leyría, Gabriel Suárez, Ricardo Bettini, Ricardo Acosta, Alfredo Seydell y Jorge Astrada, mientras que el secretario General entonces era Lorenzo Racero Cfr *-Eléctrum N° 441*, Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba, 04-10-1996: 1.

<sup>25</sup> *Eléctrum N° 513*, Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba, 08 -05- 1998: 3.

establecía un período de mandato de dos años, con posibilidad de reelección y la elección era mediante voto secreto y directo, con un sistema de lista única a excepción del tribunal paritario que como los señalamos más arriba era por sistema nominal por mayoría simple, lo que hacía probable la inclusión de la primera minoría. El requisito para votar era tener al menos tres meses de afiliación y para ser candidato se exigía ser mayor de 22 años, tener una antigüedad mínima de dos años ininterrumpidos de afiliación, no desempeñar cargos públicos de carácter político, ser personal efectivo en la empresa, no ser empleado a sueldo del sindicato y al menos el 50% de los cargos debían ser ocupado por argentinos. Finalmente el nuevo código electoral nacional eliminó el requisito de antigüedad para ser candidato, lo que fue central para la lista “Azul y blanca” que incluía a varios ex cesanteados políticos reincorporados a la empresa, entre ellos su candidato a secretario general Felipe Alberti. En cuanto a las reformas introducidas, el SLyFC modificó hacia 1989 la extensión del periodo de mandato que pasó de dos a tres años, mientras la nueva ley de Asociaciones Sindicales habilitaba hasta cuatro años, también se amplió el número de miembros de Consejo Directivo, que pasó de 36 a 38, modificándose levemente la organización de las secretarías<sup>26</sup>.

El estatuto del SiPOS 1963, por su parte exigía como requisito para la conformación de las listas con pretensión de disputar elecciones de CD, que éstas debían contener al menos un representante por cada sector de trabajo, de manera que cualquier agrupación política con aspiraciones a participar electoralmente debía tener inserción descentralizada, lo que también tenía implicancias territoriales dado el alcance provincial de su representación. Mientras que la reforma de 1990, mantuvo la extensión de dos años de mandato de la CD, pero eliminó el requisito de inclusión de un candidato por sector de trabajo, lo que fue significativo en términos de la gravitación de los dirigentes capitalinos sobre el resto del territorio provincial, siendo también la Capital el lugar de mayor concentración de afiliados. La elección era por sistema de lista completa a excepción de los delegados federativos, que al igual que SLyFC era por voto nominal. El derecho a elegir se restringía a la antigüedad de 3 meses de afiliación y el de ser elegido, a 6 meses. En cuanto a la dimensiones del grupo dirigente y la concentraciones de funciones, para 1990 el SiPOS tenía sólo doce secretarías integrantes de la CD, más 4 vocales.

---

<sup>26</sup> Se incorporaron subsecretarios y desdoblaron algunas áreas. *Eléctrum* N° 89, 24 de febrero de 1989: 2

Una última cuestión que queremos señalar refiere más bien a una ausencia significativa. Considerando que las conducciones protagonistas de las respectivas reformas estatutarias, se inscribían en una “tradición sindical combativa”, nos resultó curioso que entre las reformas con aspiración a garantizar la representatividad del dirigente en términos de los intereses de la clase, ninguno de los dos estatutos reformados incluyera la figura de “rotación de permisos gremiales” que históricamente sustentó Agustín Tosco como una práctica tendiente a evitar la tan denostada “burocratización” en el sentido del distanciamiento de intereses de los dirigentes respecto de su condición de trabajadores<sup>27</sup>. Dicha práctica fue impulsada en pleno contexto de disputa de poder con el peronismo verticalista en torno al debate por la ley de Asociaciones Profesionales de 1974 y consistía en que los dirigentes retornaran periódicamente a su puesto de trabajo. Tampoco el SiPOS incluyó esta figura a pesar de que su conducción la reivindicaba en su plataforma política hacia 1988, convirtiéndola en un símbolo de distinción respecto del “sindicalismo amarillo”<sup>28</sup> e incluso, llegó a ponerla en práctica durante algunos períodos.

En definitiva ¿por no incluir una práctica tan emblemática a la tradición combativa del sindicalismo cordobés, en los estatutos gremiales? Sobre las razones de esa ausencia, un dirigente de SLyFC partícipe de la reforma de 1989, atribuyó la defensa de los intereses de las bases a una posición ideológica, considerando que “los reglamentos los toma cualquier dirigente y los acomoda a su manera de ser ideológica, lo que no podemos poner en un reglamento es qué ideología debe tener un dirigente”; mientras otros testimonios daban cuenta de la “debilidad” de la agrupación que entonces representaba posiciones antiburocráticas, en términos de poder sostener el trabajo sindical si se supeditaba el retorno al trabajo de los pocos referentes sobre los que recaía la responsabilidad de conducción político-gremial<sup>29</sup>. En el SiPOS la evaluación fue más profunda, la práctica del “retorno al trabajo como principio para evitar la profesionalización” y mantenerse en tanto “militantes de la clase trabajadora” fue valorada con el tiempo como una “actitud idealista” que

---

<sup>27</sup> Esta práctica nunca fue incluida en los estatutos aunque se preveía su inclusión según la CD de 1973. Al respecto se puede consultar “Rotación de Permisos gremiales” en Gordillo y Arriaga, 2011: 81.

<sup>28</sup> Expresión que refiere al sindicalismo pro patronal.

<sup>29</sup> Entrevista a Jorge integrante de la CD entre 1987 y 1989 y miembro de la comisión de reforma del Estatuto en 1988-89. Realizada en marzo de 2013. Entrevista a Taurino, integrante de la CD entre 1987 y 1989, ex preso político cesanteado durante la dictadura y reincorporado a la empresa en 1984.

menospreciaba la complejidad de la tarea gremial. En palabras de Luis Bazán:

“El abordar, analizar, resolver y enfrentar consecuentemente los problemas que se les plantean hoy a los trabajadores, exige una dedicación que supera las 7 u 8 horas de trabajo y que puede llevar 12, 15 ó hasta 20 horas diarias”<sup>30</sup>.

También Sergio Peiretti, siendo secretario gremial del SiPOS señalaba algo similar al respecto de ciertas funciones estratégicas dentro de las organizaciones sindicales y sus límites para practicar este tipo de rotaciones,

“Hay que decir que en los hechos es muy difícil de cumplir con ese principio (...) A mí me ha pasado. Yo he vuelto al lugar de trabajo y a la media hora de haber entrado a trabajar me han llamado del sindicato para cumplir con algunas tareas necesarias” (Rauber, 1996: 33).

Y más adelante agregaba,

“...las cosas no son lineales. Si bien es un postulado que nosotros entendemos que debe llevarse a cabo, hay que considerar que algunos compañeros rinden más en su puesto de trabajo y otros rinden más en el gremio”( Rauber, 1996: 35).

Los diferentes testimonios son elocuentes respecto de la relativa eficacia de la figura de rotación de permisos gremiales y las razones por las que no fue incluida en ninguna de las dos organizaciones, durante las reformas estatutarias de fines de los 80 y principios de los 90. La relevancia que adquiere el andamiaje estatutario para la vida gremial, no deja ser elocuente también en esta ausencia, en términos de que quienes la excluyeron fueron precisamente los que la reivindicaban como una práctica deseable para evitar la oligarquización o burocratización.

### **A modo de cierre**

A lo largo del análisis hemos procurado mostrar que en buena medida los estatutos sindicales analizados condensaron de manera particular toda una concepción del poder

---

<sup>30</sup> Los testimonios fueron recabados entre 1992 y 1994 por Isabel Rauber, 1996 p 32.

sindical anudada de una manera particular de entender la práctica democrática. En este sentido lo primero que resultó de interés fue la transformación de los objetivos gremiales en las reformas estatutarias, en términos del modo de entender, en una coyuntura dada, la representación de intereses de la clase trabajadora ante el estado y las patronales. Así por un lado se agregaron objetivos inmediatamente ligados a la disputa por recuperar derechos adquiridos en torno a “la participación de los trabajadores en la dirección, administración y control de la empresa, a través de sus legítimos representantes”, lo que significaba concretamente la puja por recuperar figuras como las de la bolsa de trabajo, la de control de planteles básicos o la del director obrero; es decir disputar el control del proceso de trabajo desde diversas dimensiones. A su vez, ambos sindicatos sumaron entre sus objetivos, la “defensa del monopolio estatal de los servicios” en sus distintas etapas, lo que debe ser leído en medio de las amenazas privatizadoras en ciernes, como una manera de asumir la representación de los trabajadores más allá del propio ámbito laboral, en términos del rol estratégico de ambos servicios en la reproducción social de la clase trabajadora en su conjunto.

En cuanto al rol de los delegados y la manera de entender la representación sindical desde la base, pudimos dar cuenta de la importancia que adquirieron en el proceso resolutorio en ambos estatutos aún con sus diferencias, dadas por ejemplo en la distinción ente delegado general y delegado gremial en el SLyFC, así como en la existencia estatutaria de la figura de comisión interna en el SiPOS. La gravitación de estas figuras y las sofisticación reglamentaria de sus funciones y responsabilidades sumado a las potestades de las instancias assemblearias, muestra toda una capacidad deliberativa con diferentes contrapesos en el control de las decisiones colectivas desde la bases. Es de destacar que toda esa complejidad funcional, claramente se yuxtapone o es indisociable de ciertos derechos convencionales específicos, destacándose como vimos el sistema de bolsa sindical de ingresos y el de control periódico de planteles. Esa particular imbricación es significativa en tanto condensación institucional de una forma sindical específica que tiende a garantizar la participación regulada, orgánica y de base, tanto en el control de ingresos como del proceso de trabajo. Evidentemente aquí la *democracia sindical* no sólo es capacidad de deliberación y competencia por el liderazgo de cara a la definición de quién conduce. Aquí la democracia sindical se presenta ciertamente indisociable de la

capacidad de control del proceso productivo, no sólo en términos de la dirección empresaria sino y sobre todo en el control del proceso de trabajo. Todo ello suele pasar desapercibido desde miradas preocupadas por dar cuenta de los alcances de las protestas y su repertorio clásico, la huelga, para valorar estrategias de conciliación/ confrontación de clase.

Otro elemento que resulta significativo es el nivel de reflexividad de las dirigencias en torno a construir o ensayar herramientas para evitar la oligarquización. Allí mostramos los límites que en ambas organizaciones presentó la utilización de recursos pensados por las tradiciones combativas previas como resguardo de dicho horizonte. Al respecto pudimos distinguir diversos registros en que se asumió la complejidad de la tarea gremial como compromiso, y no necesariamente como privilegio, poniéndose de manifiesto expresamente la falta de eficacia que para ambas organizaciones tuvo la figura de “rotación de permisos gremiales”, lo que en definitiva permitiría entender su exclusión en los estatutos gremiales.

Finalmente, lo distintos recorrido aquí presentados dan cuenta de la dimensión de los estatutos como “letra viva”, tanto en lo que se incluye como en lo que se deja afuera de ellos. Lo que éstos condensan como horizonte de la práctica gremial, nunca puede ser tan ajeno -aún en potencia- de su capacidad colectiva de reproducción como organización. Medida elocuente del modo en que la forma institucional, hace también al contenido en la construcción del poder colectivo.

## **Bibliografía**

Abal Medina P., (2011) “Estatutos sindicales, la fuente olvidada. El caso de las estructuras sindicales de empleados de comercio”, *Trabajo y sociedad*, N° 17, Vol. XV, invierno de 2011, p. 213-227

Anderson, P. (1973) “Alcances y límites de la acción sindical”, Cuadernos de Pasado y Presente /44, Córdoba, pp 57-73.

Armellino, M. (2015) “Reformas de mercado y reacciones sindicales en Argentina. Una revisión desde la experiencia de los trabajadores públicos”, en *Desarrollo Económico*, Vol 55, N° 216, septiembre-diciembre 2015, pp 245-278.

Aguirre, P. (1973) “La reforma de la ley de Asociaciones Profesionales”, *Pasado y Presente*, Año IV (nueva serie), núm 2/3, pp. 283-301.

Arriaga, A. (2012) “Las luchas contra la privatización de los servicios públicos en Córdoba: dos experiencias de sindicalismo militante” en M. Gordillo, (et. al) *La protesta frente a las reformas neoliberales en la Córdoba de fin de siglo*. (pp.127--176). Córdoba: Ferreyra Editor.

Arriaga, A., (2015a) “La democratización sindical en disputa desde un gremio combativo. Luz y Fuerza de Córdoba en los ‘80”. Revista *Cuadernos del Sur Historia* N°43, Universidad Nacional del Sur, 2014- 2015, ISSN 1668-7004

Arriaga, A., (2015b) “Reorganización sindical en los ‘80: desafíos y oportunidades de dos sindicatos cordobeses de servicios públicos” en *Polhis Año 8, número 16*, julio diciembre de 2015, ISSN 1853-7727, pp 40-67 [ <http://www.polhis.com.ar/index.php/PolHis/article/view/132> ]

Arriaga, A., (2016) “Represión sindical y disciplinamiento laboral: La violencia en el dispositivo de control del conflicto en EPEC (1973-1978)”, en Solís, A. y Ponza, P.,(comp.) *Córdoba a 40 años del golpe: estudios de la dictadura en clave local*. Publicación digital: ISBN 978-950-33-1284-1. Pp. 75- 104. Disponible en <http://www.ffyh.unc.edu.ar/editorial/e-books/>

Bensusán, G. (2000): "*La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas*". En De la Garza Toledo, E. (Coord.): "*Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*". México, El Colegio de México, pp. 392-421.

Brennan, J., (1996) *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba, 1955-1976*, Buenos Aires: Sudamericana.

Bunel, J., (1992) *Pactos y agresiones. El sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal*, México, FCE.

Camarero, H., (2012) “Partido y sindicato en la Argentina. La actuación de los comunistas en los gremios hasta mediados de los años treinta” *Ciclos* vol.20 no.39 Buenos Aires ene./jun. 2012

Ceruso, D., (2011) “Conformando un nuevo sindicalismo: el comunismo y las comisiones internas en la construcción, los metalúrgicos y los textiles entre 1936 y 1943”, en *Historia Regional, Sección Historia*, ISP N° 3, Año XXIV, N° 29, 2011, pp. 77-96.

Drolas, A., (2009), ). “Modelo sindical y acción política. Las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico”, en *Trabajo y Sociedad* N°12, Vol XI, otoño 2009, Santiago del Estero.



Duhalde, S., (2009) La respuesta de los sindicatos estatales al neoliberalismo en Argentina (1989-1995) en *Trabajo y Sociedad*; Lugar: Santiago del Estero ; Año: 2009 vol. XII p. 1 - 14

Etchemendy, S., (2001) “Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica”. *Desarrollo Económico*, N° 160, vol. 40: 675-705.

Etchemendy, S., “La `doble alianza` gobierno-sindicatos en el kirchnerismo (2003-2012). En Acuña, C. (Comp.) *¿Cuánto importan las instituciones?*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores, 2013, pp.291-324.

Etchemendy, S. y Palermo, V., (1998) “Conflicto y concertación. Gobierno, congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1995)”. *Desarrollo Económico*, N° 148, vol. 37: 559-590.

Fernández, A., (1997), *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo*, Buenos Aires, Espacio Editorial

Gaudio, R. y Domenicone, H. (1986) “Las primeras elecciones sindicales en la transición democrática.” *Desarrollo Económico* V. 26 N° 103, octubre-diciembre.

Ghigliani, P., Grigera, J., Schneider, A.(2012) “Sindicalismo empresarial: problemas, conceptualización y economía política del sindicato” *RELET*; Lugar: Río de Janeiro; Año: 2012 vol. 17 p. 141 - 164

Gordillo, M., (2013). Normalización y democratización sindical: repensando los 80. *Desarrollo Económico* 53, abril-diciembre (210), 143--167.

Gordillo, M. y Arriaga, A. (2011) *Agustín Tosco. Textos Reunidos II. 1972-1975*, Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.

Hyman, R. (1978) *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. Ediciones Era, Serie Popular, México

Lévesque, C. y Murray, G., (2011) “Entender el poder sindical: recursos y capacidades para la renovación del poder sindical” en Lévesque, C., Murray, G., Dufour, C. y Hege, A., *Legitimidad y poder para la organización sindical*, Bilbao, Manu Robles Arangiz Institutua, pp 3-23.

Martucelli, D. y Svampa, M., (1997). *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo*, Buenos Aires, Losada.

Murillo, M. V., (2008). *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en*

*América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Murillo, M. V. (2010) ¿Las corporaciones o los votos?. En R. Gargarella, M.V. Murillo y M. Pecheny. *Discutir Alfonsín*. (pp 139--160). Buenos Aires: Siglo XXI.

Neary, M., (2009) “El trabajo se mueve: una crítica al concepto de ‘sindicalismo de movimiento social’” en Dinerstein, A.y Neary, M. (comp)(2009) *El trabajo en debate. Una Investigación sobre la teoría y la realidad del trabajo capitalista*. Buenos Aires, Herramienta. pp 182-214

Offe, C. y Wiesenthal, H., (1985) “Dos lógicas de la acción colectiva”. *Cuadernos de Sociología*, N°3, mimeo, Carrera de Sociología. Bs. As.: UBA.

Rancière, J. (2006). *El odio a la democracia*, Buenos Aires, Amorrortu.

Rauber, I. (1996). *Con la Terquedad de la Esperanza. Reflexiones en torno a la experiencia del Sindicato del Personal de Obras Sanitarias de Córdoba*. Córdoba, Casa de los Trabajadores, SIPOS.

Roldán, M. (1978). *Sindicatos y protesta social en la Argentina. Un estudio de caso: el Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba.1969-1974*, Amsterdam, Centro de Estudios y Documentación Latinoamericana. N° 11

Sangrilli, C. (2010). La normalización sindical entre la dictadura los comienzos de la democracia (1979-1984). *Estudios Sociales*, N° 39, segundo semestre, 147- 170.

Senén González, S. y Bosoer, F., (1993). *La Trama Gremial1983-1989. Crónicas y Testimonios*. Buenos Aires: Corregidor.

Svampa, M. y Pereyra, S. (2003). *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*, Buenos Aires, Biblos.

Trajtemberg, D. y Battistini, O (2015) “Representación sindical en Argentina. Un caso fuera de modelo.” *Quaestio Iuris*, vol.08, no. 01, Rio de Janeiro, 2015. pp. 386-419 [<http://dx.doi.org/10.12957/rqi.2015.15365>]

Torre, J. C., (1974). “La democracia sindical en la Argentina”. En *Desarrollo Económico*, Vol. 14, No. 55. Oct. - Dic., pp. 531-543.

Torre, J. C. (2004). *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*. Buenos Aires: Siglo XXI.