



CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
EL MUNDO DEL TRABAJO EN DISCUSIÓN
AVANCES Y TEMAS PENDIENTES
BUENOS AIRES 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2013

aset ASOCIACIÓN ARGENTINA
DE ESPECIALISTAS EN
ESTUDIOS DEL TRABAJO
30º ANIVERSARIO

Grupo 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Reformas de mercado y sindicalismo empresarial. El caso de Luz y Fuerza Capital Federal.

Pablo Ghigliani

IdIHCS-CONICET // UNLP
pablo.ghigliani@gmail.com

Julieta Haidar

II.GG.
julietahaidar@yahoo.com.ar

Introducción

Las investigaciones dominantes sobre el *sindicalismo empresarial* interpretaron al fenómeno como un producto derivado de la negociación con el gobierno (Murillo, 1997; Etchemendy, 2001) o como una continuidad de prácticas sindicales tradicionales de provisión de servicios (Ranis, 1995; Palomino, 1999).

Esta ponencia, en cambio, es continuación de un enfoque que recurre a la economía política en busca de claves interpretativas para identificar la especificidad del fenómeno. En esta dirección se subraya la necesidad de reconstruir las prácticas económicas de los sindicatos desde una perspectiva histórica, y de considerar la personificación de capital como un criterio específico de análisis (Ghigliani, 2009; Haidar, 2011; Ghigliani & Grigera 2011; Ghigliani, Grigera & Schneider, 2012).

El caso crítico para esta aproximación analítica es el de Luz y Fuerza Capital Federal (en adelante, LyF CF) ya que se trata de una organización que desarrolló tempranamente una compleja trama de relaciones y actividades económicas, y que en los noventa fue paradigmática del *sindicalismo empresarial*.

La investigación de la economía política de los sindicatos es ardua. El tiempo de investigación mucho y los resultados parciales; los obstáculos, innumerables. Una primera y fundamental limitación que debemos advertir es la imposibilidad de acceder a la serie histórica de los balances



gremiales; y aún con esta documentación, persisten enormes dificultades para identificar los modos concretos en que se administra, circula e invierte el capital sindical.

Es por ello que los investigadores nos vemos impelidos a recurrir a estrategias analíticas indirectas y aproximativas. En esta oportunidad, nos concentramos en un primer apartado, en la reconstrucción histórica del desarrollo socio-económico de LyF CF entre 1946 y 1975, etapa caracterizada en trabajos anteriores como de acumulación y consolidación de capital social y sindical (Ghigliani, Grigera & Schneider 2012), a partir del análisis detenido de dos fuentes documentales de difícil acceso, los estatutos sindicales y los convenios colectivos de trabajo, que complementamos con la revisión de la revista *Dinamis* (LYF CF). En un segundo apartado, mediante el uso de estas mismas fuentes más la revista *Contacto* (FATLYF), analizamos en primer lugar el estancamiento y declive de las estructuras económicas del sindicato desde el golpe de 1976 y con más intensidad con la privatización de SEGBA; e interpretamos en segundo lugar las transformaciones producidas en la economía política lucifuerista a partir de las reformas de mercado, las cuales dan sentido al término *sindicalismo empresarial*. Finalmente, una serie de conclusiones provisionarias cierran el trabajo.

1) Estatutos, convenios y economía política de Luz y Fuerza CF (1946-1975)

a) Los estatutos

Las reformas estatutarias son indicadores de las necesidades funcionales e institucionales del gremio; reflejos, aunque parciales, de las orientaciones, aspiraciones y objetivos organizacionales. Es por ello que pueden ser consideradas analíticamente como momentos clave en los que, entre otras cosas, emerge la chance de que las transformaciones acaecidas en la economía política del sindicato encuentren reconocimiento formal. Además, los estatutos fijan las cuotas de afiliación determinando una de las principales fuentes de recursos económicos. En un caso como el de LyF CF, cuya orientación hacia la provisión de servicios sociales y la adopción de complejas funciones económicas fueron acontecimientos tempranos, esta opción metodológica presenta gran utilidad. La brecha existente entre el estatuto fundacional (1946) y la primera reforma (1950) ya es todo un indicador del precoz desarrollo de las iniciativas económicas del gremio. El Estatuto de 1946 se



concentraba en la definición de los aspectos organizativos y procedimentales, limitándose en lo económico a establecer la cuota mensual y a especificar los deberes y obligaciones del tesorero y de la Comisión Revisora de Cuentas. Contenía, incluso, como principio general que los miembros de la Comisión Directiva no podían percibir renta alguna. La sola lectura del artículo 6° del Estatuto de 1950, en el que se enumeran las Facultades de la organización, muestra el camino recorrido en tan solo cuatro años. Citamos en extenso:

El Sindicato tiene todas las facultades, derechos y atribuciones necesarias para llenar los fines de su creación y progreso, no prohibidas por los sanos principios morales y su Estatuto; podrá la entidad adquirir y enajenar por cualquier título toda clase de bienes. Podrá operar con el Banco de la Nación Argentina, con el Banco Hipotecario Nacional, con el Banco de la Provincia de Buenos Aires, y con toda otra institución, bancaria o no, pública o privada y particulares en general; podrá propiciar o crear planes de vivienda y/o colonias de vacaciones, recreos, casas de salud, etc.; podrá aceptar legados y donaciones sin cargo; podrá donar, permutar, subdividir e hipotecar sus bienes; podrá aceptar y conferir representaciones y mandatos; podrá litigar y transigir; tendrá derechos para ejercitar, cumplir y desarrollar las atribuciones previstas en el artículo 32 del decreto del Poder Ejecutivo Nacional 23.852/945, ratificado por la Ley N° 12.921. Las facultades precedentes tienen carácter enumerativo y no taxativo.¹

La reforma se acomodaba a las actividades económicas emprendidas por el gremio. El sindicato había lanzado su primer plan de viviendas en noviembre de 1948. Al año siguiente, creaba la “Comisión Pro-Vivienda” y anunciaba la creación de una Fábrica Sindical de Materiales para la Construcción. A su vez, el gremio había adquirido un Campo de Recreo en el Tigre (1949) y se encontraba tramitando la compra de un hotel en Córdoba (1950), ambos inaugurados durante 1951.

¹ Estatuto de 1950.



Los incisos del mismo artículo precisaban a continuación los procedimientos específicos que debían seguirse según el monto involucrado en las operaciones. Cuanto mayores las sumas, mayores las limitaciones. Reformas posteriores irían cristalizando la redacción final del artículo, tal como lo encontramos en 1975, inmediatamente antes del golpe.

En 1966 se añadía a las Facultades que la organización podía “suscribir e integrar acciones y cuotas de capital de toda clase de sociedades constituidas o a constituirse legalmente”.² Ampliaba, además, las posibilidades de vincularse con todo tipo de entidades bancarias, nacionales o internacionales, mientras conservaba la mención específica de los bancos estatales (sumando a la lista al Banco Central) como así también la facultad de operar con:

... compañías de ahorro y préstamo y entidades financieras no bancarias. Estando facultado para emitir, girar, aceptar, avalar y endosar letras, vales, pagarés y demás papeles de comercio; emitir y girar cheques sobre fondos de la Institución o en descubierto, descontar y redescantar títulos de crédito y toda clase de obligaciones; otorgar cartas de crédito y operar con la mayor amplitud con cualquier género de título, acciones y documentos comerciales, civiles y bancarios.³

A su vez, el nuevo Estatuto acrecentaba los recursos económicos a disposición discrecional de la Comisión Directiva. Los mismos se especificaban ahora como un porcentaje del patrimonio aprobado en el último balance de la organización (el 0,5 % sin aprobación previa, el 1 % con aprobación del Cuerpo General de Delegados, y por encima de esa suma mediante la aprobación del Cuerpo General de Representantes o Asamblea General del Gremio). En 1975 este porcentaje aumentaría al 1 y 2 por 1.000 respectivamente del monto consignado como capital, reservas y resultado del último balance.

² Estatuto de 1966.

³ *Ibíd.*



De manera similar, el nuevo Estatuto de 1950 definía en su artículo 13 del capítulo III, lo que denominaba como Patrimonio Social, ausente en la redacción del primer estatuto de la organización de 1946:

Constituyen el patrimonio del Sindicato: los muebles, inmuebles, útiles e instalaciones de trabajo, el capital en los bancos y los intereses que devengue, las cotizaciones, las contribuciones extraordinarias que resuelvan las asambleas, las donaciones y legados sin cargo y todo otro ingreso que no sea contrario al espíritu de este Estatuto, ni afecte la independencia del Sindicato.⁴

La mención a la independencia sindical sería olvidada en las futuras redacciones de este artículo. La reforma de 1963 cristalizó en su Capítulo XIV, Patrimonio Sindical, su forma definitiva:

El patrimonio del sindicato estará formado por lo producido de sus recursos, y por los bienes adquiridos y sus frutos.

Los recursos podrán ser generales o especiales, ordinarios o extraordinarios. Se declaran recursos especiales los que se vinculen con una finalidad específica como ser los afectados a: Planes de Vivienda, Colonias de Vacaciones, Campos de Recreo, Obras Asistenciales y Culturales, inversiones y explotaciones económicas, y demás actividades que sin perjuicio de la unidad del patrimonio sindical, convenga o sea necesario especializar administrativa, financiera o contablemente. Excepción hecha de los recursos especiales, el resto se considerará como recursos generales. Serán recursos ordinarios los que se devenguen por períodos ciertos y con carácter permanente. Extraordinarios los de naturaleza eventual. Declárese recurso general ordinario la cuota sindical establecida en el Art. 10º Incisos a. y b. del presente Estatuto. Los recursos extraordinarios, como ser: contribuciones, donaciones, legados y aportes no prohibidos por las leyes, las multas y

⁴ Estatuto de 1950.



otros recursos ocasionales, serán considerados generales o especiales según que estén o no destinados a una finalidad diferenciada en el sentido indicado en el segundo párrafo de este artículo.⁵

Así como el artículo 6° del Estatuto de 1950 es un indicador de las políticas que comenzaba a desarrollar la dirección sindical a fines de la década del cuarenta, el Capítulo XIV de 1963 es un indicador del éxito de las mismas.⁶ Esta nueva redacción precisaba la naturaleza diversa de los recursos de la organización. Definía como recurso general ordinario a la cuota sindical, un ingreso de capital importancia para el sostenimiento de todo el andamiaje institucional.

Las reformas sucesivas permiten seguir el rastro del incremento de los aportes de los afiliados (y la propia definición de los mismos). En este sentido, fue el Estatuto de 1958 el que sentó las bases de la política gremial del período determinando porcentualmente el aporte: el 4,5 por mil del salario correspondiente a la categoría D con diez años de antigüedad. Las posteriores reformas refinarían el modus operandi de esta fuente de ingresos sobre idénticas bases. En 1963 se fijó la cuota para los afiliados adherentes en un 20 % de la de los activos; y finalmente, en 1975 se elevó la contribución al 10 por mil de la escala mencionada.

Es evidente que la creciente sofisticación de los servicios sociales y las funciones económicas demandaban asimismo la sofisticación de la organización, y en particular, la revisión de los deberes y obligaciones de las distintas secretarías. El seguimiento de las reformas estatutarias muestra el constante incremento de los incisos referidos a atribuciones administrativas y de control vinculadas a la esfera económica. Así, por ejemplo, en solo cuatro años (1946 a 1950), de la negativa a rentar a los dirigentes, se pasa a dotar de significativas atribuciones económicas a la Comisión Directiva, que quedaba a cargo de: “(e)stablecer los gastos de administración; nombrar, suspender y destituir los empleados, fijar el sueldo y atribuciones y establecer las garantías o

⁵ Estatuto de 1963.

⁶ Entre 1957 y 1964, Luz y Fuerza sumó a su patrimonio un nuevo campo de recreo y un hotel en Mar del Plata. Inauguró un consorcio de departamentos en Olivos y un nuevo barrio (“Barrio Parque Morón”) mientras proyectaba el levantamiento de otro en Martín Coronado. Además, adosó a la fábrica de materiales un corralón, el cual ofrecía facilidades de compra a los afiliados.



fianzas para el fiel cumplimiento de sus funciones”.⁷ El desarrollo patrimonial deviene un criterio casi excluyente. Así, se encomendaba también a la CD la autorización de actos y operaciones que el Estatuto no contemplara, con la única advertencia de que debían promover “la mejor administración y defensa del patrimonio e intereses del sindicato”.⁸ En 1966, incluso, se autoriza a la CD a contratar servicios de auditoría externa para el mejor cumplimiento de estos fines.

No deja de ser sintomático, por ejemplo, que la única especificación de índole particular del primer inciso del artículo en que se definen de modo general los deberes y obligaciones del Secretario General en el Estatuto de 1950, fuera para señalar que le correspondía:

la firma de las escrituras públicas y privadas, de cualquier naturaleza que sean, con inclusión de aquellas en que se adquieran, se transfieran o se cancelen derechos reales procediendo siempre de acuerdo con las resoluciones de la Comisión Directiva y, en caso, de las Asambleas Generales, que consten en el libro de actas.⁹

Pero fue en la ampliación de las funciones del Tesorero dónde la evolución de la estructura económica del sindicato re reflejó más nítidamente. La reforma del Estatuto de 1958, una vez más, fue clave. Bajo el nuevo rótulo de Secretario de Hacienda, puso bajo su mando al personal encargado de las tareas administrativas; y más importante aún, le atribuyó la elaboración de presupuestos, de los planes de adquisiciones anuales, y de los cálculos de los recursos necesarios para efectivizarlas; por último, depositó también en su persona el control, tanto de la ejecución presupuestaria, como de las adquisiciones patrimoniales.

El manejo de los administrativos asalariados del sindicato dotó al Secretario de Hacienda de las atribuciones propias de un jefe de personal, aspecto que reformas posteriores enfatizaron. El Estatuto de 1966, no solo precisó este rol (situando bajo su cargo a “la Intendencia, Trabajadores con Relación de Dependencia, las subcomisiones cuya actividad configuren una actividad

⁷ Estatuto de 1950.

⁸ *Ibidem*.

⁹ *Ibidem*.



administrativa”), sino que puso bajo su órbita otra área clave, el Departamento de Licitaciones y Compras. Finalmente, el Estatuto de 1975 coronaría esta evolución: por un lado, acentuando el sesgo empresarial de los deberes del Secretario de Hacienda; por el otro, acrecentando aún más su poder dentro de la organización al colocar bajo su mando a las cooperativas.

El desarrollo de las cooperativas fue otro factor clave de la economía política del sindicato en el período. A través de las mismas, se vehiculizaba gran parte de la provisión de servicios para los afiliados. El Estatuto de 1963 reconoció este papel en su artículo 5º que enumeraba los objetivos de la organización: “Organizar y promover la formación de cooperativas de seguros, de consumo, de créditos y de viviendas, de acuerdo a la legislación vigente”.¹⁰ Al año siguiente, el gremio creaba la Cooperativa de Seguros “Luz y Fuerza” Ltda. El mismo inciso fue reformulado en 1966 de una manera aún más amplia, como la promoción de “cooperativas y/o entidades financieras o económicas”.¹¹ Al momento de la reforma del Estatuto de 1974, funcionaban en el gremio tres nuevas cooperativas: Vivienda, Crédito y Consumo. Hasta dicha reforma, la fiscalización de las actividades contables de las mismas era exclusiva potestad de los síndicos por disposición estatutaria de las propias cooperativas. En 1974, en cambio, se prescribió que todas las cuentas, ingresos y fondos fijos de las cooperativas del gremio podían ser fiscalizadas por la Comisión Revisora de Cuentas (aunque con la autorización previa de los síndicos), que ampliaba así sus funciones básicas de supervisión del Tesoro mediante el control de la percepción e inversión de los fondos y el control mensual de las cajas del sindicato.

El desarrollo de los servicios sociales, las cooperativas y, más en general, del conjunto de relaciones económicas del sindicato fueron impactando organizativamente mediante la conformación de secretarías. El Estatuto de 1958 creó la Secretaría de Previsión Social y Vivienda. La reforma de 1963, la dividió en Secretaría de Previsión y Solidaridad Social y Secretaría de Vivienda y Obra (de la que pasaba a depender la fábrica sindical de materiales y luego el corralón de materiales), y creó la Secretaría de Turismo y Campos de Recreo, antes bajo

¹⁰ Estatuto de 1963. En 1958, la obligación de difundir los principios del cooperativismo y propender a su realización práctica, aparecía entre las atribuciones de la flamante Secretaría de Previsión Social y Vivienda.

¹¹ Estatuto de 1966.

la órbita de la Secretaría de Cultura. Por último, el Estatuto de 1966 sumó al organigrama la Secretaría de Servicios Sociales y Asistenciales que administraba, entre otras cosas, la Proveeduría y los Autoservicios. Más allá de cambios circunstanciales en las denominaciones esta estructura organizativa, en lo que a Secretarías se refiere, es la que encuentra en 1976 la Intervención del sindicato.

b) Los convenios colectivos de trabajo

El segundo cuerpo documental seleccionado para el análisis empírico está constituido por los convenios colectivos de trabajo del sindicato lucifuercista con las empresas de energía eléctrica (CADE, luego SEGBA a partir de 1958¹², y CIADE), que regulan con sus normas la relación laboral (categorías y salarios, jornadas, condiciones de trabajo, etc.) y establecen pautas para la relación entre el sindicato y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

En este apartado nos vamos a centrar particularmente en dos aspectos, los aportes de los trabajadores destinados al sindicato y el manejo de los servicios sociales.

A partir de 1950, LyF CF comenzó a disputarle la administración de los servicios sociales a las empresas, los que por aquella época no iban mucho más allá de las colonias de vacaciones. Si por un lado se trataba de una pugna, en parte ideológica, acerca del alcance y funciones del sindicalismo, por el otro, el gremio era consciente de los recursos económicos que estaban en juego:

Es lógico que las empresas defiendan sus intereses, en los servicios sociales se mueven muchos y poderosos intereses (...) pese al CCT de carácter único, los actuales servicios distan mucho de ser prestados en la forma integral, eficiente y uniforme con que los prestaría una administración única, dirigida por trabajadores, sin distinción de empresas,

¹² SEGBA (Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires) fue creada en 1958 en base a la zona de concesión de la CADE (Compañía Argentina de Electricidad) y de 14 partidos de la provincia de Buenos Aires, quedando conformada en ese momento como una sociedad mixta en la que el Estado tenía mayoría y CADE la parte minoritaria hasta que en 1961 se estatizó. Por su parte, la CIADE (Compañía Ítalo Argentina de Electricidad) fue estatizada en 1975 y luego anexada a SEGBA.



y bajo un sistema en el que no podrían meter narices ni las manos, las patronales. Los millones de pesos, que según dicen cuestan los servicios anualmente, no quedarían en manos de las empresas.¹³

El sindicato lograría finalmente el control de esos recursos a partir del convenio 149/54 “Juan Perón”. Pero va a ser el convenio 42/58 el que, por concepción, contenidos y montos, significó un salto cualitativo en la materia.

Los primeros tres convenios firmados por el gremio, uno en 1945 y dos en 1946, todos por empresa, fueron breves y vagos, apenas definían un escalafón para los trabajadores y un régimen general de trabajo, y nada decían sobre servicios sociales. Recién en 1948, un convenio único más taxativo, y organizado acorde a la declaración de los derechos del trabajador (que se reproduce íntegramente en el mismo), incluiría dentro del capítulo VI referido al Derecho al Bienestar, un apartado específico sobre servicios sociales.

Una vez disueltas las viejas asociaciones mutuales del personal de la CADE y la CIAE, las empresas comenzaron progresivamente a administrar la prestación de los servicios sociales. Este proceso terminó de efectivizarse en el convenio 200/49 cuando la CIAE aceptó la disolución de la Asociación Mutual del Personal de CIAE. Su artículo 39º estableció que la empresa retendría:

(...) la cantidad de 1; 2; 5 m\$ⁿ mensuales al personal que perciba como sueldo hasta 700; hasta 1000 y más de 1000 pesos respectivamente, siempre que éste así lo solicite. La Comisión interna de reclamaciones convendrá la institución de una comisión que tendrá por fin la creación de colonias de vacaciones para el personal que contribuya con las cuotas antes mencionadas. Los importes así recaudados serán puestos por la empresa a disposición de esta comisión.

¹³ Dinamis n° 54, junio-julio 1951.



Nótese que se trata de una retención a los trabajadores, que la misma es voluntaria y que comprendía un monto fijo (no porcentual) según la escala salarial. Estas características serían alteradas en 1958. No obstante, el convenio de 1954 introducía una modificación importante: los fondos retenidos por las empresas pasaban a depositarse en la cuenta del sindicato de LyF CF, quedando a disposición de una comisión mixta cuyo fin continuaba siendo la creación de la colonia de vacaciones.

Otro aspecto más da relevancia al convenio de 1954. En sintonía con las disposiciones de la Ley de Asociaciones Profesionales 12.921/49, determinaba que las empresas transfirieran la cuota mensual de los afiliados al sindicato, con lo que simplificaba la recaudación.

Por su parte, la novedad del convenio de 1958, firmado antes de la conformación de SEGBA, fue la incorporación entre sus cláusulas económicas de los servicios sociales que antes formaban parte del capítulo VI, Derecho al Bienestar, y ahora, bajo el rótulo remuneraciones, son incorporados al capítulo II, Derecho a una Retribución Justa. Con este cambio conceptual, ya no estaba en juego una retención salarial sino una remuneración que las empresas debían pagar por sus trabajadores; una noción cercana a lo que en la actualidad los sindicatos llaman salario indirecto. Se trataba de un paso de gran importancia en el combate del sindicato por el control de los servicios sociales:

El interés de las patronales por retener el control de los servicios sociales oculta un doble juego. Primero, mantener la engañifa de la generosidad de las empresas hacia sus trabajadores y familias y, segundo (...) mantener el control de los fondos que se recaudan con ese fin y que a ellas interesa manejar sin que metan las narices los trabajadores.¹⁴

Por otro lado, en este nuevo acuerdo se estableció un nuevo concepto, el fondo pro-vivienda, que junto al fondo pro-colonia de vacaciones, debían calcularse ahora como un porcentaje de los salarios globales:

¹⁴ Dinamis n° 53, abril-mayo 1951.



Fondo pro-colonia de vacaciones y fondo pro-vivienda: Las remuneraciones previstas en este convenio por todo concepto y en forma global se incrementarán en un 2%. Dichos importes las empresas lo retendrán como agente de retención y lo remitirán mensualmente al sindicato de LYF CF, mediante giro o cheque a la orden del mismo, acompañando planillas en duplicado de la liquidación de haberes. Dicho fondo se distribuirá y destinará para: a) 1% fondo pro-colonia de vacaciones; b) 1% fondo pro-vivienda.¹⁵

En el marco de un convenio que establecía, además, la indexación salarial, los aportes en términos porcentuales permitían la actualización permanente de los recursos económicos destinados al gremio. Hasta 1975, momento cumbre del manejo de recursos por parte del sindicato, los sucesivos convenios irían aumentando los porcentuales y agregando nuevos conceptos. En 1962 el incremento de las remuneraciones globales pasó del 2% al 2,5% (1,5% para fondo pro colonia de vacaciones y 1% para el fondo pro-vivienda); en 1964 al 3% (al elevarse en medio punto el fondo pro-vivienda); en 1965 al 4,5% (al destinarse un 1,5% más para el fondo compensador de jubilaciones); en 1973 al 5,5% (repartiéndose de la siguiente manera: pro-colonia de vacaciones 2,25%; pro-vivienda 1,5%; compensador 1,5%; cultural y deportivo 0,25%); y finalmente en 1975, se elevó al 7,5% (2,75 para el fondo colonia de vacaciones; 1,5% para vivienda; 3% para el fondo compensador; 0,25% para cultura, educación y deporte).

Ahora bien, en este derrotero ocupa un lugar central la creación en 1965 del fondo compensador a favor de los jubilados y pensionados de las empresas, figura que aparece definitivamente en el convenio del '66 y que va a ser el primer instituto sobre el que caiga la intervención militar diez años después. Su destino era el pago de un adicional para acercar la diferencia existente entre los haberes jubilatorios y las pensiones y el sueldo de los trabajadores activos. El convenio de 1975, incorporó, junto con las contribuciones patronales, el aporte de los trabajadores al fondo según un rango que iba del 0,5% al 2% en relación a la proximidad de la edad jubilatoria. En una etapa en la

¹⁵ CCT 42/1958.

que relación activos-pasivos es de 6 a 1 (según se infiere del dato de 30000 trabajadores activos y 5000 pasivos para 1975), el fondo compensador aparece como otra enorme fuente de ingresos para el sindicato.

Por otro lado, las pretensiones del sindicato sobre los servicios sociales no se agotaban en la conquista del manejo de fondos jubilatorios, de vivienda y de esparcimiento. En el artículo 54° del convenio de 1966 referido a servicios sociales se señalaba, por ejemplo que:

Se integrará una comisión con representantes de la empresa SEGBA y del sindicato de LYF que estudiarán los siguientes asuntos planteados por el sindicato de LYF: a) campo de deportes Dock Sud, b) jardín de infantes, c) policlínica central, d) venta autoservicio al sindicato de Luz y Fuerza.¹⁶

Tal como había ocurrido antes con los fondos para la colonia de vacaciones, el sindicato pujaba en esta oportunidad por quedarse con nuevos fondos y áreas ligadas a la satisfacción de necesidades sociales de los trabajadores. Entre 1964 y 1970 el sindicato organizaría un autoservicio comercial, inauguraría un jardín de infantes en Tigre, y progresivamente avanzaría en el control de nuevas áreas de la mano de las cooperativas. En su artículo 9°, el convenio 131/71, por ejemplo, establecía que:

Las empresas se harán cargo del 50% del gasto del seguro de vida que el personal tiene contratado con la cooperativa de seguros del sindicato, por un monto de pesos Ley 5000 o 10000 en caso de accidente.¹⁷

El convenio de 1975 cuadruplicó ambos montos y dispuso que un nuevo seguro emergente de las normativas de la superintendencia de seguros debía contratarse con la cooperativa. A su vez, la Cooperativa de Crédito pasaba a captar y administrar los préstamos que las empresas otorgaban al

¹⁶ CCT 8/1966.

¹⁷ CCT 131/1971 (art. 9°).

personal y que, al menos en parte, los trabajadores destinaban a adquirir productos ofrecidos por las propias cooperativas del sindicato:

Los importes que actualmente las empresas destinan al personal en calidad de préstamos para la adquisición de materiales para la vivienda, créditos para sastrería, para la compra de comestibles en el Autoservicio, y especiales en efectivo de hasta un mes de sueldo, reembolsable en diez cuotas mensuales, los transferirá depositándolos a la orden de la Cooperativa de Crédito del Sindicato de Luz y Fuerza (Capital), quien deberá proceder al otorgamiento de los mismos.¹⁸

Asimismo, quedaba a cargo de las empresas y el sindicato acordar la forma, el período de devolución y las condiciones, para la recuperación del dinero otorgado.

De esta manera el sindicato intervenía activamente como agente comercial y financiero intermediando el consumo de los trabajadores. Recibía de la empresa el dinero con el que otorgaba los préstamos a los trabajadores, quienes lo devolvían con intereses después de gastarlo, las más de las veces, en la compra de los productos que ofrecían las propias cooperativas del sindicato (materiales de construcción, comestibles, etc.).

Para la etapa que analizamos, la sofisticación de los arreglos financieros por los cuales el sindicato intermedia las relaciones económicas entre empresas y trabajadores alcanzaría su esplendor a principios de los setenta. Por ejemplo, en el convenio colectivo de 1971, las empresas acuerdan con el sindicato aumentar en 1% los montos remunerativos y destinarlos a la compra de títulos emitidos por el Banco Nacional de Desarrollo (en adelante BANADE) creando un fondo como inversión de los trabajadores que queda bajo representación y gestión sindical. Este perfil del sindicato como agente financiero se refuerza en el año 1973, en esta oportunidad a través de la cooperativa de crédito que mediante un convenio con SEGBA pasa a actuar como agente de colocación de las obligaciones “SEGBA 1973 - 7%”. Este instrumento estaba destinado al

¹⁸ CCT 78/1975 (art. 15°).

financiamiento de obras de generación y transmisión de energía; para tal fin, se emiten 300 millones en obligaciones a un interés del 7% anual (Dinamis N° 222, mayo 1973). Dos años más tarde, en el convenio de 1975, se estipula que los trabajadores debían aportar el 1% de sus remuneraciones para la compra, a través de la cooperativa, de estas obligaciones.

Sin embargo, la fuente más importante de recursos que tenía la organización gremial seguía proviniendo de los aportes extraordinarios de los trabajadores con la firma de cada nuevo convenio. Ya en 1948, LyF CF acordó que las empresas debían depositar en la cuenta del sindicato el dinero correspondiente al primer mes de aumento de todos aquellos trabajadores que voluntariamente lo solicitaran. Pero a partir del convenio de 1954 este aporte se transformó en obligatorio (después de desaparecer de los convenios de 1949, 1952 y 1954). Se debe tener en cuenta que los trabajadores de la actividad eléctrica estuvieron históricamente entre los mejor pagos; y que aún en coyunturas de ajuste, el gremio obtuvo aumentos, incluso indexados (en 1958) y en contra de las disposiciones nacionales que establecían el congelamiento salarial (por ejemplo, el laudo 25/1956). Así, los ingresos que obtenía el sindicato por este concepto eran inmensos.¹⁹ Según el fundamento sindical, dichos aportes, junto a las cuotas de los afiliados, eran los que permitían al gremio avanzar sobre el terreno social y satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias. Sin embargo no existen, ni en los estatutos, ni en los convenios, especificaciones acerca del destino de tales fondos.

2) Estancamiento y crisis de la economía política lucifuercista (1976-1992)

a) Del golpe a la privatización

El golpe militar del 1976 puso fin de manera violenta a la etapa de acumulación ampliada del capital social y sindical de LyF CF.

Aunque para mediados de los setenta la creciente complejidad de los mecanismos financieros desarrollados por el sindicato es evidente, la formación y expansión del capital sindical seguía

¹⁹ Sólo para graficarlo, en 1948 (cuando incluso ese aporte era voluntario) el sindicato recibió por tal concepto de CADE 1.600.000\$ y de CIAE 500.000\$ (Dinamis n° 35, marzo-abril-mayo 1948), un importe mucho mayor que lo recaudado por cuotas mensuales que para ese mismo año fue de 156.185\$ (Balance 1948).

teniendo como fuentes primarias la cuota social fijada en los estatutos, y los institutos de la negociación colectiva (aportes de empresas con destino a fondos específicos -vivienda, fondo compensador, etc.- y aportes de los trabajadores -el primer mes de aumento tras la negociación).

Las políticas implementadas por la intervención militar de la empresa y el sindicato, en total sintonía con la política laboral de la dictadura, socavaron estas bases de sustentación. Los fondos y el control de la caja compensadora fueron transferidos a la empresa. Se anularon los aportes empresariales al sindicato mediante la derogación de las cláusulas de los convenios colectivos. La afiliación fue atacada mediante las cesantías masivas y mediante la tentativa, poco exitosa, de vaciar al sindicato de trabajadores, al obligarlos a re-afiliarse. Luego, en 1981, por una disposición de la dirección nacional de asociaciones profesionales, se redujo además la cuota de afiliación al 2,5%.

Todas estas medidas fueron desfinanciando al gremio y resintiendo su patrimonio.

Con la vuelta a la democracia, el gremio fue recuperando paulatinamente los principales institutos que habían permitido la expansión del capital social de la organización. Por ejemplo, entre las primeras medidas tomadas por la comisión transitoria a cargo de Oscar Lescano, elegido luego Secretario General y desde entonces al frente de LyF CF, estuvo la de elevar la cuota de afiliación al 5%. Para 1986, se obtiene la restitución casi completa del convenio de 1975, lo que significó la recuperación de los aportes empresariales, aunque con porcentajes menores. Si antes era del 7,5% se pasa ahora al 4% (2,25% para el fondo vacaciones; 1,5% para vivienda; y 0,25% para cultura, educación y deportes). Aún así, la restitución de los aportes le permite al gremio reducir la cuota sindical al 1%²⁰.

La caja compensadora es otro de los institutos clave recuperados en la época, aunque de manera parcial, ya que LyF CF tuvo que resignar la exclusividad de su manejo. Por un lado, la caja siguió

²⁰ No obstante, una serie de litigios se producen en torno a la cuota, ya que un grupo de trabajadores impugnaron el 2,5% de más que se les dedujera de las remuneraciones y reclamaron su devolución. Finalmente la justicia falló en contra de los trabajadores. Lo interesante del caso es que revela la trascendencia de tales ingresos para la organización, en un momento en que son cerca de 18.000 los afiliados: “Si la justicia determina que se les debe devolver una parte de la cuota sindical peligraría la integridad del patrimonio de la organización” (Dinamis N° 35, febrero 1992).



dividida entre trabajadores de producción y conducción de acuerdo a una decisión empresarial de 1984, motivada por la refundación de la Asociación de Personal Superior de SEGBA en 1981. Por otro lado, la empresa mantuvo su participación en la administración del fondo. Para su conformación los trabajadores aportaban entre un 0,5% y un 2% según la edad, y la empresa un 6% primero (hasta julio del 1987) y un 8% después. Aunque el aporte empresarial era considerablemente mayor al 3% fijado por el convenio de 1975, la relación positiva entre activos y pasivos (6 a 1 en aquella época) había desaparecido; en 1987, la proporción era prácticamente de 1 a 1: 18000 trabajadores activos y 17800 pasivos.

En este contexto adverso, la privatización y fragmentación de SEGBA en 1992 puso definitivamente contra las cuerdas a los mecanismos tradicionales sobre los que se sustentaba la economía política de la organización. La cantidad de trabajadores efectivos y por lo tanto de afiliados activos (que es lo que determina el volumen de ingresos por cuota social y por aportes empresarios) cayó de manera sostenida, inmediatamente antes, y después de la privatización. Entre 1989 y 1998, la dotación de empleados se redujo en un 70%, es decir pasó de 22.809 a 6.837 (Duarte, 2001). A su vez, el número de afiliados activos se redujo en idéntico período en casi un 80%, pasando de 19.582 a 4.696 (Secretaría de organización, LYF CF).

La modificación de los estatutos sociales de 1996 expresa el interés gremial por retener la mayor cantidad de afiliados posibles. A tono con el nuevo marco empresarial de la época, el estatuto creó la categoría de afiliados adherentes:

“Estarán comprendidos en este grupo, los que conformen microemprendimientos y los que por su naturaleza resuelva el Consejo Directivo y apruebe el Cuerpo General de Delegados”.²¹

En lo inmediato el gremio buscaba retener a los trabajadores desvinculados de las empresas mediante retiros voluntarios y que habían reinvertido las indemnizaciones en la formación de

²¹ Estatuto 1996 (art. 13°).



microempresas para vender servicios como terceros a sus antiguos empleadores. Para ello, contaban con el asesoramiento del gremio capitalino y la Federación de Trabajadores de Luz y Fuerza (en adelante FATLyF) que formó para tal fin un Departamento de Emprendimientos Técnicos. En tanto adherentes, estos trabajadores pagan una cuota fija bastante menor al porcentual de los activos.

En medio de las reducciones masivas de personal LyF CF se hizo cargo de la atención de los servicios sociales y asistenciales que quedaron vacantes en 1992 por la privatización. De este modo, el sindicato recuperó la exclusividad de la administración del Fondo Compensador cuando la relación activos-pasivos se encontraba ya completamente invertida, y resultaba por lo tanto deficitaria: para 1993 conformaban el gremio 8000 activos y 23000 jubilados. Por ello a pesar de los importantes aportes porcentuales establecidos por convenio para la financiación del fondo (2% los trabajadores y 5% o 6% las empresas) la recaudación de la caja se resintió de manera pronunciada.

La otra gran área a cargo de SEGBA, y que las empresas abandonan, fue la cobertura de salud. Hasta ese momento LyF CF no tenía obra social propia. En el nuevo contexto creado por la privatización, el gremio se ve obligado a formar una, junto con la Asociación de personal superior, la OSTEE.²² Es decir, el gremio tuvo que embarcarse en la creación de una obra social en el momento en que, tanto la relación activos-pasivos como los costos operativos, concurrían a su desfinanciamiento. Aún así, la obra social resolvió contener a los jubilados en el sistema; años después para afrontar su déficit crónico, redujo sus prestaciones, introdujo cobros diferenciales y se acogió al plan de reconversión del Banco Mundial.

El impacto de la caída del empleo no se limitó a los efectos producidos por la caída de la afiliación. Afectó de manera directa los aportes empresariales para los fondos sociales del gremio. A fines de 1990 acorde a la normativa nacional, los interventores de las empresas públicas, en los prolegómenos de la privatización y tal como sucediera durante la dictadura militar, dejaron sin

²² Cuando en 1970 sale la ley 18.610 de obras sociales el sindicato negocia en el CCT 131/1971 que los trabajadores no efectuarán aporte alguno y que el de las empresas será destinado en un 1,5% a los servicios asistenciales y un 0,5% a la obra social sindical (de la Federación).



efecto las cláusulas de los convenios que consideraban distorsivas de la productividad y la conducción empresarial, lo que incluyó las contribuciones al sindicato. Tanto LyF CF como la FATLyF iniciaron acciones legales contra este ataque. Resulta esclarecedor el argumento gremial para ponderar la importancia de las contribuciones empresarias. Para FATLYF se afecta:

“el derecho de propiedad porque entre las cláusulas convencionales que se dejan sin efecto figuran los artículos 69 [fondo para colonia de vacaciones, 2,5%], 70 [contribución para vivienda 2%] y 72 [fondo para cultura, educación y deporte, 0,5%] del CCT [36/75], que establecen una contribución destinada al mantenimiento de la organización sindical (...) Con motivo de la suspensión decretada no ingresarán fondos a la entidad, condenando a la federación a su extinción”.²³

El sindicato capitalino logró finalmente incorporar en los convenios negociados con las compañías privatizadas, aportes empresariales del orden del 6% mensual para planes de vivienda, turismo, cultura (aunque sin especificar porcentajes específicos para cada área). Es decir, mejoró incluso los porcentajes logrados a la vuelta de la democracia, pero debido a la merma de afiliados, ello no alcanzaba para revertir el déficit de la organización. Además, si tomamos en cuenta el congelamiento salarial imperante, el sindicato se vio impedido de restablecer los aportes extraordinarios de los trabajadores, que en la primera etapa analizada (1948-1975) fueron, quizás, la principal fuente de ingresos.

Como si esto fuera poco, la caída de la afiliación comenzó a desangrar a las cooperativas, las que empezaron a desfinanciarse debido a la caída del número de socios y del cobro de las cuotas. En el pasado, uno de los secretos de la sustentabilidad de las cooperativas radicaba en que la retención de las cuotas de los afiliados estaba a cargo de las empresas, las que luego transferían el dinero. A mediados de los noventa, en cambio, los trabajadores cesaron de pagar sus cuotas al perder el

²³ Contacto n° 34, abril 1991.



vínculo laboral. Además, la generadora Central Puerto y la distribuidora Edesur limitaron en 1994 los descuentos por retención a sus empleados.

Todas estas dificultades económicas condujeron finalmente a la reorganización de las cooperativas bajo dos entidades (Seguros por un lado; Crédito, Consumo y Vivienda por otro) y con el control del Secretario de Hacienda y Acción Cooperativa, según reforma estatutaria de 1996.

Tal como hiciera con los títulos del BANADE o con la emisión de las obligaciones SEGBA-1973, el sindicato procuró crear nichos de negocios para la nueva cooperativa mediante la negociación colectiva. Así, estableció por convenio que las empresas contrataran el seguro de vida y de sepelio de sus trabajadores con la cooperativa de seguros sindical; a su vez, cerró un convenio con la FATLyF para que los afiliados a las organizaciones que la componen accedan a estos seguros (Contacto n° 36, octubre 1991). El más ambicioso de estos intentos fue el de controlar las acciones recibidas por los trabajadores (10%) con la privatización de SEGBA a través del programa de propiedad participada (PPP). Para ello, la nueva Cooperativa Luz y Fuerza de Crédito, Consumo y Vivienda Limitada modificó su estatuto y estableció como un nuevo objeto representar y administrar los intereses de sus asociados:

“en consorcios de inmuebles, programas de salud, fondos compensadores y en Programas de Propiedad Participada” (art 5°).

Para ello había diseñado un convenio modelo entre trabajador y cooperativa donde el primero otorgaba a la segunda un poder de representación y establecía que las acciones serían depositadas en la cooperativa, transferidas o vendidas a través de la misma dando prioridad de compra a la propia administradora (Dinamis N° 41, febrero 1993). Aunque este intento del sindicato fracasó, se ubica en las mismas prácticas de control y disposición de recursos de los trabajadores a través de la estructura cooperativa.

Si bien no hemos podido registrar transferencias de recursos, estas prácticas muestran que los vínculos entre sindicato y cooperativa han sido siempre muy estrechos. El primero negocia a favor



de la segunda, y ésta cuando se abre la oportunidad legal, contribuye al financiamiento de las estructuras sindicales.²⁴

En suma, la privatización de SEGBA asestó un nuevo y certero golpe al funcionamiento de una economía política basada en la expansión (ampliada) de capital social y sindical, cuya base estaba constituida por los ingresos provenientes de las cuotas y los institutos convencionales, y que aunque contemplara la circulación del capital en circuitos comerciales y financieros cada vez más complejos, seguía ligada estrechamente todavía a la satisfacción de las necesidades sociales de los trabajadores.

b) Respuestas sindicales: *sindicalismo empresarial*

Frente a esta situación el sindicato diseña un plan de reducción de gastos y creación de nuevas fuentes de ingresos. Transcribimos en extenso:

“Hay que considerar que la estructura patrimonial del gremio está representada en un 80% del activo total por inversiones en inmuebles lo que provoca un alto costo de mantenimiento que se incrementó a valores constantes que deben ser soportados por aportes y contribuciones que disminuyeron. Para ello el Consejo Directivo ha dispuesto ya: venta de la flota de automotores, reducción de permisos gremiales (al 6/5/92 eran 139 y al 31/12/93 quedan 98, de los cuales los sueldos de 17 de ellos serán absorbidos por las cooperativas, OSTEE y FATLYF), se siguen ajustando los gastos de administración, se redujo el personal rentado en un 23% de su dotación anterior, se está trabajando para comercializar a terceros el 35% de las plazas hoteleras. Pero todo ello no alcanza para revertir la situación, se está estudiando posibilidades con relación a campos de recreo (alquiler, concesión...). A su vez se está trabajando en la creación de nuevos entes que aprovechando o tomando como base la estructura de la organización, las diversas

²⁴ Por ejemplo, el INAES dispone que parte de la ganancia debe destinarse a bien público, las cooperativas lucifueristas las orientan entonces a la escuela sindical 13 de Julio (de la que también se hace cargo junto con la APSEE tras la privatización) y a la OSTEE.



cooperativas y obra social, posibiliten generar nuevos ingresos. Dentro de estas nuevas posibilidades cabe mencionar la creación de tarjeta de crédito, de medicina prepaga para terceros, de tickets de compra y tickets restaurante, de la AFJP junto con la FATLYF y del instituto '13 de julio' como asociación civil sin fines de lucro que tendrá a su cargo la administración del ex ENET SEGBA".²⁵

Efectivamente si el derrotero de la organización se caracterizó hasta 1976 por la ampliación y consolidación patrimonial, los noventa fueron años de ajuste y austeridad. Algunos pocos datos ilustrativos. El sindicato vende su hotel en Neuquén, rescinde la concesión del que operaba en Tucumán, y con excepción del de Salta, concesiona el resto para reducir gastos y evitar ventas. Por reforma estatutaria los 32 miembros de la Comisión Directiva pasan a ser 22. En la sede central, subsecretarías y campos de recreos, un programa de retiro voluntario análogo al implementado por las empresas eléctricas, disminuye los 1114 empleados del gremio existentes en 1992, a 497 en 1998, lo que le permite al sindicato bajar en un 65,8% el gasto por este concepto (Dinamis n° 9, 1998).

Rasgo distintivo de esta etapa de achicamiento, el sindicato se vio forzado a resignar las cuotas e institutos convencionales, otrora fuentes principales de sus ingresos, mientras procuraba aprovechar las oportunidades de negocios abiertas por las reformas. Para ello, y tal como lo sostiene *Dinamis*, el gremio recurre a las estructuras pre-existentes.

La creación de los tickets de compra, Lyfcheck, es un ejemplo. Aprovechando las reformas que habilita el pago de parte de los salarios con tickets canasta, se utiliza a la Cooperativa de Consumo para administrar este emprendimiento que termina fracasando cuando las empresas eléctricas contratistas interrumpen sus pagos. Lyfcheck había sido pensada como una suerte de continuidad de las proveedurías sindicales. En este caso, en lugar de asumir la personificación de capital comercial frente a trabajadores que compraban voluntariamente en la cooperativa como antaño, el sindicato intervenía financieramente intermediando la relación entre empresas (que pagan parte de

²⁵ Dinamis n°46, febrero 1994.

sus salarios con esta cuasi-moneda), los trabajadores (que ven reducidos sus ingresos dinerarios remunerativos) y los comercios y supermercados (con los que el sindicato cierra acuerdos para el uso de los tickets canasta). Más allá de la retórica, el lugar de las necesidades sociales de los trabajadores se desdibuja en un arreglo en el que los mismos quedan cautivos de las relaciones entre empresa, sindicato y comercios, perdiendo parte de la libre disponibilidad de los ingresos que generan con la venta de la fuerza de trabajo.

Similar es el caso de la obra social OSTEE “Luz Médica”, creada con la intención de competir en el mercado de las prepagas, iniciativa que ni siquiera llegó a concretarse. Idéntico destino sufrió el proyecto de crear una tarjeta de crédito.

La decisión más fuerte tomada por LyF CF para sanear las finanzas y participar en los nuevos negocios de mercado fue promover y respaldar con su patrimonio como garantía, la intervención de la FATLyF en múltiples emprendimientos empresarios. Quizás sea este viraje uno de los indicadores más reveladores del cambio producido en la lógica que guiaba a la economía política del sindicato hasta principios de los noventa, a pesar del pronunciado deterioro de su posición patrimonial que se iniciara con la intervención de la dictadura. En este sentido, el XXXIV Congreso Ordinario de la FATLyF de 1992 es el acontecimiento clave, ya que fue allí que se aprobó:

Encomendar al secretariado nacional que proceda a detectar, analizar, seleccionar y ejecutar proyectos de corte empresario de acuerdo con el organigrama proyectado [un esquema del holding empresarial]. Estos deberían estar dirigidos al mercado en general y no sólo a nuestros afiliados y tendrán por objeto la generación de recursos económicos que luego deberán volcarse a los servicios de promoción y asistencia que habitualmente presta nuestra organización.²⁶

²⁶ Contacto n° 42, diciembre 1992.



Esta decisión condujo a la reforma de los estatutos de la FATLyF en junio 1995. Su aspecto central fue habilitar la posibilidad de crear sociedades *ad hoc* para la explotación de los distintos negocios emergentes en la nueva coyuntura. Impulsando esta política se encontraba precisamente la dirección del sindicato capitalino que reformaría, a su vez, sus propios estatutos el mismo año.

Los años noventa fueron testigos de esta nueva orientación que vehiculizó a través de la FATLyF los nuevos negocios. Así, la FATLyF se convirtió en co-propietaria de Centrales térmicas del noroeste SA, Central térmica Sorrento SA, Centrales térmicas Patagónica SA, Centrales térmicas del litoral SA, TRANSNOA SA, TRANSNEA SA, YC Río Turbio SA (ex YCF), Salto Andersen SA, ExploSERVICE SA, Englon SA y AFT SA, con su participación directa en las privatizaciones de empresas de generación y transporte de electricidad. Pero estos no fueron los únicos negocios emprendidos por la FATLyF. También intervino activamente en las áreas de turismo y seguridad social: formó la empresa de turismo mayorista Volts junto con la agencia de viajes TurLyfe SA; un laboratorio de especialidades medicinales (LAFORMED SA); la AFJP Futura; y las compañías de seguros Fuerza SA (seguro de vida e invalidez) y LUMINA SA (renta vitalicia) que completó con la ART Luz.

Se trata de un portfolio de negocios cualitativamente distinto a todo lo conocido en la etapa previa. Supera, incluso, por su amplitud, diversificación y complejidad, a los mecanismos financieros que el gremio desarrolla a mediados de los setenta, y que se limitaban a captar en una etapa de altos salarios, parte de los mismos en bonos y acciones para las operaciones y financiamiento de la Cooperativa de Crédito. Ahora se observa que las estructuras y la experiencia previamente utilizada para la gestión y administración de servicios sociales devienen verdaderas empresas para las cuales los trabajadores de la energía eléctrica son solo los clientes más inmediatos (y en algunos casos casi cautivos) de un mercado mucho mayor. Esto, como es natural, implicó someterse a la lógica de la competencia que termina malogrando emprendimientos como Lyfcheck en el caso de LyF CF o Luz ART en el de la FATLyF.

No es nuestro objetivo detenernos a analizar el éxito económico de los negocios sindicales, ni ponderar la efectiva contribución de los mismos a la reproducción material de la organización. Simplemente, apuntar que frente a las reformas de mercado que marcaron el punto más alto de



erosión -que comenzó en 1976- de los mecanismos tradicionales de funcionamiento de la economía política del gremio, la organización incorpora nuevas prácticas que conducen a la personificación de capital productivo, comercial y financiero, y que es este aspecto, lo verdaderamente distintivo del fenómeno que se da en llamar *sindicalismo empresarial*.

A modo de cierre

El análisis empírico de estatutos y convenios colectivos nos permitió reconstruir parte de la compleja trama de relaciones económicas en las que se asentó, desde muy temprano, la reproducción (ampliada) de las estructuras de LyF CF. De este análisis es posible inferir algunas conclusiones.

En primer lugar, la reconstrucción histórica probó que la perspectiva empresarial como presupuesto de la expansión patrimonial es de larga data en el sindicato. En segundo lugar, mostró que la sofisticación creciente de las modalidades por las cuales el sindicato asume la personificación de capital comercial y financiero, y que alcanzan su cenit a mediados de los setenta, se basaban en la intermediación de relaciones sociales que, salvo excepciones, continuaban teniendo entre sus fundamentos la satisfacción de las necesidades de los trabajadores en la esfera de la reproducción social. En tercer lugar, nos permitió observar que los esfuerzos del sindicato se dirigían a fortalecer lo que concebían como la base económica del gremio, esto es, la percepción de la cuota sindical, los aportes extraordinarios de los trabajadores a la firma de cada nuevo convenio y los aportes empresarios destinados a fondos específicos. Como consecuencia, en esta etapa el nivel de empleo, la afiliación y los aumentos salariales eran variables vitales para su éxito económico.

A su vez, el estudio del período que se abre con la intervención militar de la empresa y del gremio nos permitió puntualizar las políticas que socavaron este esquema y, que más allá de lógicos vaivenes, condujeron al tendencial deterioro de la lógica reproductiva del sindicato, la que alcanzará su punto más crítico con las privatizaciones.

Por último, la descripción de las respuestas ensayadas por el sindicato en el plano económico facilitó la identificación de los rasgos distintivos de las nuevas y tentativas estrategias



reproductivas del gremio que vinieron a complementar los mecanismos tradicionales. Son ellas las que dan sentido a la noción de *sindicalismo empresarial*. Estas prácticas dejan de lado la inmediata satisfacción de las necesidades de los trabajadores y asumen la personificación de capital en todo su circuito. Como hipótesis de trabajo, sostenemos que mientras en la primera etapa las prácticas sindicales de personificación de capital se subordinan aún a la esfera de la reproducción social y material de la fuerza de trabajo, en la última etapa este vínculo se rompe y emergen prácticas cuyo fin exclusivo es la reproducción ampliada del capital.

Esta hipótesis no entraña que las prácticas empresariales hayan sido exitosas.²⁷ Sí que su desarrollo potencial conlleva la pérdida de importancia de las tres premisas básicas que determinaban la posibilidad de llevar adelante con éxito la reproducción del capital social y sindical entre 1946 y 1975: el empleo, la afiliación y los niveles salariales.

La investigación sigue afinando y refinando su curso sobre las líneas aquí trazadas. Destacamos, para concluir, dos. Por un lado, la reconstrucción concreta de las relaciones económicas, entendidas como conjunto de relaciones sociales, es una tarea permanente y difícil. Por el otro, la relación entablada por LyF CF y la FATLyF en los noventa es clave. Se registra una división de tareas, por la cual la última de las organizaciones, menos ligada a la gestión cotidiana de las condiciones en que los trabajadores venden su fuerza de trabajo y los capitalistas la consumen, asumió la administración de los negocios apuntalada por el sindicato capitalino, de donde provienen algunos de sus cuadros más importantes. Este vínculo demanda un escrutinio mucho más detallado del que aquí estamos en condiciones de ofrecer.

²⁷ Todavía en 1998 podemos observar que las dificultades económicas persisten porque la disminución de afiliados repercute sobre la reducción de ingresos de LyF CF mientras que los gastos se mantienen. El caso de FATLyF, en cambio, es distinto, ya que se comprueba un importante crecimiento.

Referencias

- Alonso, Guillermo (2000) *Política y Seguridad Social en la Argentina de los '90*. Buenos Aires - Madrid. Miño y Dávila Editores.
- CCT LYF CF con vs. empresas: SN/1945; SN/1946; SN/1948; 200/1949; 98/1952; 149/1954; 25/1956; 42/1958; 9/1962; 10/1963; 3/1964; 4/1965; 8/1966; 20/1967; 1968 (laudo arbitral SN); 131/1971; 71/1973; 78/1975 y 1986; 225/93E; 112/94E; 134/95E; 167/95E; 215/97E; 316/98E; 318/98E; 353/99E.
- Duarte, Marisa (2001) “Los efectos de las privatizaciones sobre la ocupación en las empresas de servicios públicos”, en *Realidad Económica* N° 182, IADE, Bs. As.
- Estatutos LYF CF: 1947; 1950; 1958; 1963; 1966; 1974; 1996.
- Etchemendy, Sebastián (2001) “Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica”. *Desarrollo Económico*, Buenos Aires, Vol. 40, N° 160, enero-marzo, pp. 675-706.
- Ghigliani, Pablo (2009) “Sindicatos y Personificación de Capital: acerca de la emergencia de un sindicalismo empresario en Argentina”, en el *XXVII Congreso ALAS*, Buenos Aires, 3 de setiembre.
- Ghigliani, Pablo & Grigera, Juan (2011) “El sindicalismo empresario en perspectiva histórica: hipótesis de trabajo”, *VI Jornadas de Estudios Sociales de la Economía*, “El carácter social de los procesos y objetos económicos”, Universidad Nacional de San Martín, Buenos Aires, 19 al 23 de setiembre.
- Ghigliani, Pablo; Grigera, Juan & Schneider, Alejandro (2012) ‘Sindicalismo Empresarial. Problemas de conceptualización y alternativas teórico-metodológicas’, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 27 (17).
- Haidar, Julieta (2011) Sindicalismo empresarial, ¿‘continuidad’ o ‘ruptura’?’, *10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo “Pensar un mejor trabajo. Acuerdos, controversias y propuestas”*; ASET; entre el 3 y el 5 de Agosto, Bs. As.
- Murillo, Victoria (1997) “La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem”. *Desarrollo Económico*, Buenos Aires, Vol. 37, N° 147, octubre-diciembre, 419-446.



-Palomino, Héctor (1999) “Los sindicatos en la Argentina contemporánea” en *Nueva sociedad* N° 169, Caracas.

-Ranis, Peter (1995) *Challenges to Organized Labor in the Post-Industrial World: Argentina, Germany and the U. S.* Nueva York: York College and Graduate Center.

-Revista Contacto, FATLYF, Bs. As., varios números.

-Revista Dinamis, LYF CF, Bs. As., varios números.