



“Volver a las fuentes”. Un estudio sobre los alcances de la revitalización en el “Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal”

“Back to the sources”. A study on the scopes of the renewal in the “Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal”

Julieta HAIDAR*

Recibido: 12-11-12

Revisión editorial: 13.3.12

Aceptado: 21.3.13

RESUMEN

Los especialistas en relaciones laborales concuerdan en afirmar que, en los años ‘90, frente a las reformas de mercado, se produjo en Argentina una *crisis* de los sindicatos, que se manifestó en la caída de tres indicadores: afiliación; negociación colectiva; conflictividad.

Para ellos, a partir del 2002/3, en un nuevo contexto, los sindicatos superaron esa crisis de la mano de un proceso de *revitalización*, la cual se expresa en el fortalecimiento de los tres indicadores que anteriormente tenían signo negativo.

En esta investigación proponemos reflexionar acerca de los alcances del concepto de *revitalización* sindical en Argentina.

Para eso, vamos a estudiar en profundidad el caso del “Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal”, a través de la comparación de los tres indicadores en dos períodos históricos (1992-2001 y 2002-2010).

Palabras clave: Sindicatos – crisis – revitalización – Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal– comparación histórica

ABSTRACT

Labor relations scholars agree that in the 90s in Argentina, against market reforms, unions suffered a *crisis*, which was manifested in the fall of three indicators: membership; collective bargain; conflict.

For them, as of 2002/3, in a new context, unions overcame the crisis of the hand of a *renewal* process, which is expressed in the strengthening of the three indicators that were previously negative.

In this research we propose to reflect on the scope of the concept of union *renewal* in Argentina.

* Licenciada en Ciencia Política y doctoranda en Ciencias Sociales de la UBA. Becaria de investigación del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires. Profesora de las carreras de Relaciones del Trabajo, Universidad de Buenos Aires y de Ciencia Política, Universidad Nacional de Entre Ríos. Email: julietahaidar@yahoo.com.ar

To do this, we will study in depth the case of the “Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal”, through the comparison of the three indicators in two historical periods (1992-2001 and 2002-2010).

Keywords: Unions – crisis – renewal – Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal – historical comparison

SUMARIO

Introducción. 1) La afiliación sindical. 1.1) Privatización y pérdida de afiliados. 1.2) Recuperación del empleo y la afiliación. 2) La negociación colectiva. 2.1) La multiplicación de convenios precarios. 2.2) Reactivación de la negociación colectiva. 3) El conflicto sindical. 3.1) El gremio a la defensiva. 3.2) Vuelven los reclamos. 4) Reflexiones finales. Referencias bibliográficas.

Introducción

“En los años ‘90 se produjo una crisis del sindicalismo”, concluyen los especialistas en relaciones laborales. Esa crisis, explican, fue resultado de los impactos de las reformas neoliberales en el mundo del trabajo. En otros términos, el programa de reformas que incluyó privatizaciones, apertura comercial y desregulación laboral, generó una fuerte fragmentación e inestabilidad en el mercado laboral: crecieron de manera progresiva el desempleo, el subempleo, la precariedad y flexibilización laboral.

Todo ello golpeó a la propia institución sindical, en primer lugar porque al caer el número de trabajadores formales cayó también la cantidad (aunque no la tasa) de afiliados (Marshall y Groisman, 2005). A su vez, en medio de la ofensiva del capital realizada de la mano de un gobierno que le proveía del marco político-institucional para realizarla, gran parte de los sindicatos pasaron a una posición defensiva que impactó negativamente sobre uno de los pilares de su funcionamiento, la negociación colectiva, así como sobre la clásica herramienta de presión, el conflicto sindical en sus múltiples expresiones (huelga, quite de colaboración, trabajo a reglamento, etc.).

Uno de los principales rasgos que adoptó la negociación colectiva en los años ‘90 fue la descentralización, ya que pasó de ser por actividad o rama a ser por empresa. Cuantitativamente, el número de convenios y acuerdos mermaron, y en términos de calidad, cuando se negoció, ello implicó la pérdida de conquistas obreras (Palomino y Trajtemberg, 2006; Novick, 2006).

A su vez, algunos investigadores (Schuster y otros, 2006; Palomino, 2007) sostienen que el protagonismo del conflicto sindical disminuyó en relación al conflicto expresado por nuevas organizaciones (como los movimientos piqueteros), que emergieron de la expulsión de una masa de trabajadores del empleo formal y también de los grandes sindicatos, que lejos de

agccionarse, persistieron en su identidad de representantes exclusivos del trabajador tributario del sistema de seguridad social.¹

La crisis sindical de los años '90 significó entonces una postal con forma de tríptico: caída de la afiliación, de la negociación colectiva y de la conflictividad.

Quince años después, los especialistas en relaciones laborales despliegan el mismo formato, pero con nuevo nombre y signo opuesto. Tras el estallido de fines del 2001, la salida de la convertibilidad y la reactivación productiva que permitió la recomposición del mercado laboral, comienzan a crecer la afiliación, la negociación colectiva y la conflictividad. Así, el diagnóstico de una *crisis* deja paso a otro que habla de una *revitalización* sindical (Senén González y Del Bono, 2012, entre otros).

Traducción de la anglosajona *renewal*, el término *revitalización* viene más que a explicar, a describir nuevos panoramas en la acción sindical.

En el ámbito internacional, la literatura que analiza la dinámica del mundo sindical inglés y norteamericano (el caso paradigmático es Fairbrother, 2005) entiende por *renewal* a la estrategia organizativa que se basa en la democratización de la estructura sindical y la construcción de alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil. En cambio, para otros investigadores abocados al estudio comparado de relaciones laborales (como por ejemplo Baccaro y otros, 2003), *renewal* designa a un conjunto amplio de estrategias (que van desde la apertura a otras organizaciones hasta la firma de pactos sociales) que implican en todos los casos un mayor activismo político de los sindicatos.

Sin entrar en ese debate que refiere a los modos específicos de *revitalización* del sindicalismo en cada país (Senén González y Haidar, 2009; Arias y Salgado, 2011), en este trabajo asumimos que en Argentina el concepto de *revitalización* sindical describe el fortalecimiento de los sindicatos, que consiste en el crecimiento de los indicadores tradicionales de poder sindical, la afiliación; la negociación colectiva; el conflicto, en la post-convertibilidad.

Teniendo en cuenta esta definición, consideramos que un camino para avanzar en la reflexión sobre la aplicabilidad y extensión del término es realizar estudios de caso.

En esta dirección, nos proponemos evaluar la *revitalización* en el caso del sindicato más importante del sector electricidad, el "Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal" (LYF CF).

El mismo reviste especial interés por múltiples motivos. En principio porque se trata de un sindicato que fue fundado bajo el peronismo y desde muy temprano encarna la posición política-institucional dominante dentro del sindicalismo.

Por otro lado, porque se trata de un sindicato de servicios públicos, que en los años '90 se vio afectado por la privatización de la empresa estatal SEGBA y su fragmentación en un conjunto de empresas privadas.

Por último, porque siguiendo los indicadores de *crisis-revitalización* sindical, LYF CF presenta interesantes particularidades. Históricamente tiene niveles de afiliación cercanos al 100%; llegó

¹ Una importante excepción a esta posición la constituye la formación de la Central de Trabajadores Argentinos en 1991, una central sindical alternativa a la CGT que frente al proceso de expulsión de los trabajadores del empleo formal y a la orfandad en que los sindicatos los dejaron, comenzó a reclutar afiliados por fuera del sector formal de la mano de una definición más amplia de la clase trabajadora.

a tener un convenio colectivo de trabajo considerado modelo por otras organizaciones (el 78/75); se caracteriza por ser un sindicato negociador, poco propenso a la conflictividad abierta.

Quince años después de privatizada SEGBA, el Secretario General Oscar Lescano declara que es tiempo de “*volver a las fuentes*”. Pero, ¿en qué medida se ha avanzado en ese sentido? O en otros términos, ¿cuáles son los alcances de la *revitalización* en LYF CF?

Para responder este interrogante y teniendo en cuenta las dimensiones del concepto de revitalización vamos a llevar a cabo una descripción densa del caso, a través de un eje diacrónico de análisis. Compararemos en sucesivos apartados los tres indicadores, afiliación, conflicto y negociación colectiva en dos períodos históricos, desde 1992 (año en que se privatiza SEGBA) a 2001 y desde 2002 (cuando se produce la salida de la convertibilidad) a 2010, para finalmente trazar algunas reflexiones interpretativas sobre todo el proceso.

Para tratar la afiliación realizaremos centralmente una comparación cuantitativa, mientras que para evaluar la negociación colectiva y el conflicto sindical tendremos en cuenta además criterios cualitativos. En la descripción de la negociación colectiva vamos a ver modificaciones en la estructura de la negociación (más centralizada si es por actividad o descentralizada si es por empresa), así como el contenido más o menos protectorio de la misma. Para ello analizaremos en particular: jornada laboral; categorías, salarios y organización del trabajo; modalidades de contratación; atribuciones y aportes económicos al sindicato. En el caso de conflictos tendremos en cuenta además de la cantidad: reclamos o demandas; empresas hacia las que se dirigen; modalidad conflictiva.

En relación a las fuentes, para los datos de afiliación utilizamos datos de la secretaría de organización del sindicato. Para estudiar la conflictividad sindical relevamos y sistematizamos datos de la revista sindical Dinamis y principalmente del archivo periodístico de la secretaría de prensa del sindicato, que contiene recortes de múltiples diarios (Crónica, Clarín, La Prensa, Sur, Página/12, Acción Nacional, La Nación, Diario Popular, Ámbito Financiero, La Razón de Córdoba y El Expreso de Mar del Plata), además de las bases del grupo de estudios sobre protesta social y acción colectiva del Instituto Gino Germani y de Anuarios de Tendencias Económicas del Ministerio de Economía. Para negociación colectiva, analizamos los convenios y acuerdos que publican el MTESS y el sindicato en su revista, y realizamos entrevistas a seis dirigentes gremiales que se ocupan del tema, así como a la conciliadora laboral del sector electricidad de Asociaciones sindicales del MTESS. Otras entrevistas, a un abogado del sindicato y a un trabajador jubilado de Edesur, nos permitieron asimismo reconstruir el proceso histórico. A todos ellos muchas gracias.

1) La afiliación sindical

1.1) Privatización y pérdida de afiliados

Hacia fines de la década del ‘80, Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires (SEGBA) era la principal empresa de propiedad íntegramente estatal que se encargaba de la generación, transmisión, distribución y comercialización del 80% de la energía eléctrica de Capital Federal y Gran Buenos Aires.

De los cerca de 23.000 empleados de SEGBA, 22.000 estaban representados por el “Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal”, lo que lo convertía en el principal sindicato del sector eléctrico en su área de actuación (Capital Federal y diferentes partidos de la provincia de Buenos Aires). Por su parte, los directores y jerárquicos estaban organizados en la entonces Asociación del Personal Superior de SEGBA (hoy Asociación del Personal Superior de Empresas de Energía, APSEE) y el personal de salud (odontólogos, enfermeros y médicos que

trabajaban para la obra social de la empresa) se nucleaba en Profesionales del Arte de Curar. LYF CF representaba también a un grupo de trabajadores de Agua y Energía y de Hidronor que estaban en su área geográfica de actuación.

En 1992, amparada en las leyes de reforma del Estado (23.696/89) y del Marco Regulatorio Eléctrico (24.065/92) se produjo la privatización y fragmentación de SEGBA, que fue desintegrada en cinco generadoras, Puerto; Costanera; Dock Sud; Dique y Pedro de Mendoza, y en tres distribuidoras, Edenor, Edesur y Edelap, operadas por grupos empresarios de capital privado nacional y extranjero.

Una de las consecuencias más directas del proceso de privatización fue la expulsión de mano de obra, a pesar de que la ley de Reforma del Estado establecía que el diseño de cada proyecto privatizador debía tender a evitar efectos negativos sobre el empleo y la pérdida de puestos de trabajo.

De hecho, el propio Estado antes de avanzar en el proceso licitatorio y para hacerlo más atractivo al capital privado, llevó a cabo una política de racionalización y reducción de su plantilla que alcanzó primero a personal contratado y transitorio, lo cual se prolongó luego con la política de los grupos empresarios destinada a reducir el plantel de empleados a través de los llamados retiros voluntarios, que en muchos casos se trataron de despidos encubiertos bajo la forma de acoso y persecución laboral.

Para noviembre de 1992 se habían acogido al plan de retiros voluntarios de la ex SEGBA 1.400 trabajadores de Edenor lo que representa el 22% de la dotación anterior de 6.368 agentes, y 1.604 trabajadores de Edesur, es decir, un 22% menos con respecto a los 7.363 que ocupaba allí la empresa. En los siguientes años, aunque en menor medida, los retiros continuaron. Entre mediados de 1996 y fines de 1999 hubo 327 bajas por esa causa en Edenor y 404 en Edesur (Dinamis N° 13, 2000).

La reducción de personal fue un proceso sostenido que comenzó antes de la privatización y continuó luego con la gestión privada (cuadro N° 1).

Cuadro N° 1: Personal empleado en SEGBA y privatizadas, 1989-1998

Año	Total empleados	Variación en % (sobre 1989)
1989	22.809	100
1990	22.451	98
1991	20.778	91
1992	18.883	83
1993	10.976	48
1994	9.707	42
1995	8.805	38
1996	8.053	35
1997	7.210	32
1998	6.837	30

Fuente: elaboración propia en base a Duarte (2001)

Mientras que en 1992, antes de la privatización, SEGBA empleaba a 18.883 trabajadores (ya un 17% menos que en 1989) cuando la misma se concreta las empresas pasaron a ocupar 10.976 trabajadores, casi 8.000 menos que el año anterior, lo que representa una reducción interanual

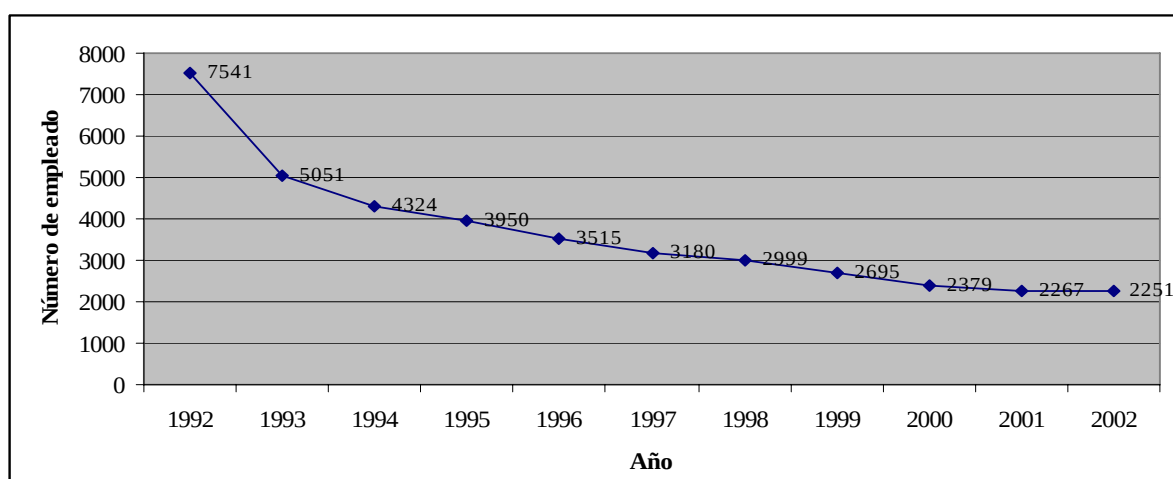
del 42% del personal. Considerando una secuencia histórica más prolongada, el total de empleados de las empresas en 1998 es un 70% menor al del año 1989.

Lamentablemente luego de 1998 en las memorias y balances no hay datos suficientes para reconstruir la dotación de personal de todas las empresas de electricidad, con excepción de Edesur, que en todos sus informes detalla la cantidad de personal.

Edesur además tiene la doble particularidad de ser la principal empleadora del conglomerado de empresas eléctricas bajo representación de LYF CF, y de haber sido -bajo la gestión de capital chileno- la que llevó a cabo las transformaciones más duras en la racionalización y reorganización de personal².

Tomando el caso de esta empresa, es posible inferir que la caída de personal fue abrupta en 1993 y que luego siguió más moderadamente hasta el año 2002, según se visualiza en el siguiente gráfico (en el caso de otras empresas el punto más bajo de empleo fue 2001).

Gráfico N° 1: Personal efectivo de Edesur, 1992-2002



Fuente: elaboración propia en base a memorias y balances Edesur, 1992-2002

Ahora bien, al tiempo que se reducía personal por la expulsión de trabajadores efectivos, fue aumentando la cantidad de personal contratado por medio de terceras empresas, especialmente en las distribuidoras. Para fines de 1999, Edesur informaba tener 112 empresas contratistas.

En muchos casos se trataba de trabajadores expulsados por medio de retiros voluntarios. A su vez, algunos de ellos, por negociaciones del sindicato y con su asistencia técnica habían formado micro-emprendimientos para prestar servicios como terceros a las empresas principales.

Sin embargo, los trabajadores contratados (sean micro-emprendedores o de otras empresas contratistas) estaban fuera de convenio o encuadrados en convenios de otra actividad, como construcción.

² “Sabés cómo era con Edesur? Vos ibas a laburar con zapatillas y el chileno te decía, qué hace usted con zapatillas? Mañana con zapatos o lo rajo, era milico el tipo ... cuando estaban los chilenos hacé de cuenta que estabas en un cuartel” (trabajador jubilado de Edesur); “Hubo gente más sanguinaria que otra, por ejemplo en Edesur, gente que venía con la mentalidad de la época de Pinochet” (dirigente LYF CF).

A su vez, como parte de la política empresaria, los empleados que ocupaban los más altos niveles jerárquicos bajo el convenio de LYF CF vigente hasta la privatización, fueron dejados fuera de convenio o pasaron a estar bajo la representación del sindicato del personal superior.

Todos estos factores, a saber, la reducción del empleo efectivo, la incorporación de trabajadores subcontratados y en menor medida el desplazamiento de personal jerárquico del ámbito de representación del sindicato lucifuercista, impactó directamente en el número de afiliados activos de LYF CF, el cual siempre se caracterizó por la gran presencia de delgados en planta y por tener afiliados a todos o casi todos los trabajadores que representa.

Nos referimos a afiliados activos, porque el estatuto sindical contempla históricamente distintas categorías de afiliación: provisionales; activos; jubilados y pensionados, a los que agrega en 1996 los adherentes.

Provisionales son los que están inscriptos en la bolsa de trabajo del sindicato; activos los que trabajan en las empresas; jubilados y pensionados los que estando en esa situación soliciten su afiliación. En la reforma estatutaria de 1996 se creó la categoría adherentes para contemplar a los trabajadores subcontratados que están bajo encuadramiento de LYF CF. Ellos pagan de forma mensual una cuota fija mucho menor a la cuota de los afiliados activos, pero el único derecho que se les reconoce es a recibir los beneficios sociales del gremio (campings, hoteles, etc.).

Hecha esta aclaración, dentro de este universo de afiliados, vamos a analizar únicamente la evolución de los activos, por motivos teóricos y metodológicos. En términos teóricos porque reflejan la evolución del empleo efectivo, son los únicos que poseen todos los derechos contemplados en el estatuto y son los que permiten a través de la cuota de afiliación y los aportes empresarios el sostenimiento de las finanzas del sindicato. Metodológicamente, porque solo disponemos de una secuencia para ese grupo, mientras que -si bien importantes para la representación de la contratación- recién hay datos de adherentes a partir del 2004.

Cuadro N° 2: Afiliados activos a LYF CF (1989-2002)

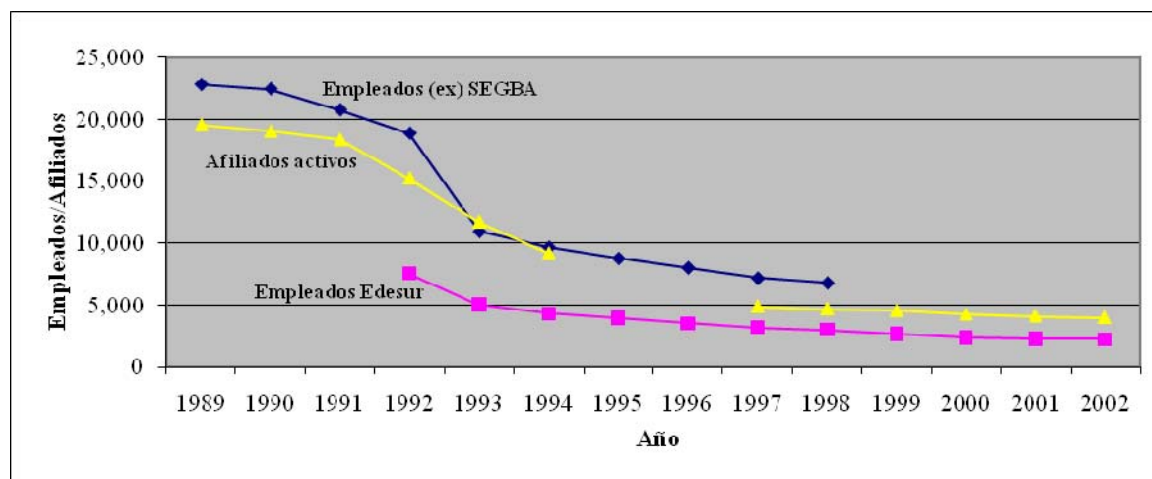
Año (mes de julio)	Afiliados activos	Porcentual (sobre 1989)
1989	19.582	100
1990	19.062	97
1991	18.388	94
1992	15.274	78
1993	11.724	60
1994	9.175	47
1995	s/d	-
1996	s/d	-
1997	4.901	25
1998	4.696	24
1999	4.531	23
2000	4.281	22
2001	4.112	21
2002	3.986	20

Fuente: elaboración propia en base a datos de secretaría de organización LYF CF.

En el cuadro N° 2 observamos que LYF CF experimentó una caída de la cantidad de sus afiliados activos desde el comienzo de la racionalización de personal, en 1990, hasta luego de la

crisis de 2001, pasando de registrar 19.582 afiliados en 1989 a 4.112 en 2001, es decir, cayó un 80% desde que comenzó el proceso de racionalización del personal, produciéndose la caída más brusca entre 1992 y 1993, siendo 1992 el año en que se concretó la privatización. Esta tendencia es coincidente con el movimiento del empleo efectivo en las empresas (gráfico N° 2).

Gráfico N° 2: Empleados (ex) SEGBA y Edesur, afiliados activos, 1989-2002



Fuente: elaboración propia en base a Duarte (2001); memorias y balances Edesur, 1992-2002; LYF CF, 1989-2002

Lo que muestra la coincidencia entre evolución del empleo efectivo y evolución de la afiliación es que LYF CF sigue siendo el gremio numéricamente más representativo dentro de las empresas eléctricas y que su tasa de afiliación, entendida como la relación entre el número de afiliados y los trabajadores efectivos es muy alta. Esto estaría indicando el nivel de representatividad del sindicato sobre la población que tradicionalmente ha cubierto, los empleados de planta de SEGBA.

Si en cambio consideramos la tasa de afiliación como relación entre los afiliados y la masa total de empleados, la tasa sería considerablemente menor, atendiendo a la cantidad de trabajadores contratados por terceras empresas. Esto marcaría las dificultades del sindicato para proteger y representar a un colectivo heterogéneo de trabajadores que están en condiciones de precarización e inestabilidad laboral, ya que son empleados por empresas contratistas que van cambiando periódicamente de razón social y eludiendo de esta manera contribuciones que tienen que ver con antigüedad y otros derechos de los trabajadores.

El panorama de LYF CF en los años '90 en materia de afiliación sería coincidente entonces con la tendencia que señalan Marshall y Groisman (2005), para quienes en el período 1990-2001 si bien la proporción de sindicalizados sobre el total de asalariados cayó, si se mide sobre la población sindicalizable, la tasa se redujo solo marginalmente. Aunque un análisis en estos términos subvalúa la importancia del fenómeno de la tercerización y la desprotección que la misma implica.

La caída de la cantidad de afiliados producida en los años '90 generó una erosión de la base de sustentación de la organización, y al mismo tiempo una merma de su fuente principal de

Trabajo y Sociedad, Núm. 21, 2013

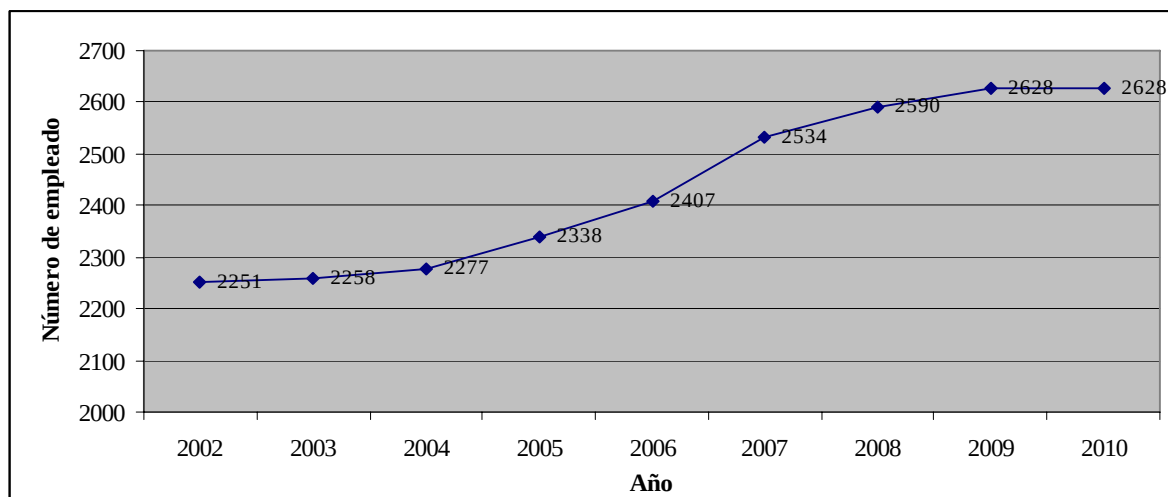
financiamiento como es la cuota sindical. Esto último supuso un problema económico para el sindicato lucifercista, que redujo su planta de personal a través de programas de retiros voluntarios homólogos a los ejecutados por las empresas de electricidad, a la vez que -junto con la Federación- se involucró en iniciativas de carácter empresario (formó una AFJP, una ART, entre otros emprendimientos) para tener nuevas fuentes de ingresos.

1.2) Recuperación del empleo y la afiliación

El proceso de contracción de la afiliación se revierte a partir de la salida de la convertibilidad, que si bien implicó para el sector eléctrico insertarse en una discusión por la actualización de las tarifas pesificadas, supuso también la reactivación del empleo, en un contexto macroeconómico que iba en ese sentido (la tasa de empleo pasó del 36,3% en el cuarto trimestre de 2002 al 43,5% en el mismo período de 2010: Indec, EPH continua).

Como no disponemos de información suficiente de todas las empresas eléctricas para poder reconstruir la secuencia de empleo a partir de la nueva etapa, tomaremos una vez más a Edesur como caso testigo.

Gráfico N° 3: Personal efectivo de Edesur, 2002-2010



Fuente: elaboración propia en base a memorias y balances Edesur, 2002-2010

Como sugiere el gráfico N° 3, a partir del año 2003 comienza una progresiva pero discreta reactivación del empleo. En el caso de Edesur, la plantilla de 2.628 trabajadores en 2010 sigue estando muy lejana de los 7.541 de 1992. Las transformaciones en la organización de personal, sumada a la incorporación de tecnología (sobre todo en las generadoras), garantizan a las empresas niveles de productividad (calculada como relación entre número de clientes y número de empleados) crecientes, prescindiendo de una masa de personal análoga a la de la antigua SEGBA.

Por lo tanto, el aumento del número de trabajadores efectivos se debería a dos motivos. Por un lado, a las negociaciones sindicales que lograron progresivamente desde el año 2000 la reducción de la jornada laboral de los trabajadores de guardia en todos los convenios y por lo tanto obligaron a las empresas a incorporar un nuevo turno de trabajo (pasan de 3 a 4) y con ello nuevos empleados, en su mayoría técnicos. Por otro lado, porque muy lentamente, impulsado por el reclamo de los trabajadores y la negociación del sindicato, las empresas fueron efectivizando personal contratado.

Sin embargo, las empresas resisten la incorporación de personal contratado, porque el crecimiento del número de personal efectivo le supondría una caída del valor de sus acciones. Éste continúa siendo un escollo para que el sindicato pueda garantizar los plenos derechos laborales a todos los trabajadores del sector.

El aumento del empleo efectivo, vía nuevas contrataciones o por pase a planta de trabajadores contratados, sumado a la incorporación de categorías superiores en algunos convenios (lo que permite la recuperación de la representación de inspectores), llevó al sindicato a aumentar el número de afiliados activos a partir de 2003, dato que sería coincidente con la tendencia a nivel nacional (Trajtemberg, Senén González y Medwid, 2009).

Cuadro N° 3: Afiliados activos y adherentes de LYF CF (2002-2012)

Año (mes de julio)	Afiliados activos	Afiliados adherentes	Porcentual de activos (sobre 2004)
2003	4.050	s/d	-
2004	3.755	681	100
2005	3.773	705	100
2006	3.907	737	104
2007	4.048	845	108
2008	4.306	853	114
2009	4.504	695	120
2010	4.726	605	126
2011	5.030	2.249	134
2012	5.357	2.703	143

Fuente: elaboración propia en base a datos de secretaría de organización LYF CF

Tras el punto mínimo de afiliación al que llegó el sindicato en 2002, en el año 2003 comenzó un progresivo crecimiento. Si bien en el cuadro anterior se marca una caída de los afiliados activos en 2004, ello se debe a que el sindicato recién a partir de ese año cuenta con un registro desagregado de afiliados activos y adherentes. Ese crecimiento se proyecta hasta que en 2012 el número de afiliados activos es un 40% mayor a la base de 2004 (tomamos este año porque en 2003 no estaban desagregados activos y adherentes).

No obstante, si tenemos en cuenta una perspectiva histórica de más largo aliento, es preciso señalar que así como la recuperación del empleo ha sido discreta, también lo es la de la afiliación que sigue estando muy lejos de los 19.582 trabajadores con que el sindicato contaba en 1989.

A su vez, el índice que crece desde 2004 es el de afiliados adherentes, lo cual se debe a que desde entonces se multiplican los acuerdos para encuadrar a los contratados bajo la representación de LYF CF. Este proceso se dio con más fuerza a fines de 2010, ya que tras el asesinato del militante Mariano Ferreyra que reclamaba por la incorporación de ferroviarios tercerizados, los trabajadores contratados de las distribuidoras demandaron la representación al gremio (por ello consideramos los años 2011 y 2012, que exceden el período de nuestra investigación). Entonces, en 2012 mientras que los afiliados activos son 5.357, los adherentes son 2.703, es decir, del total de 8.060 afiliados en actividad más del 30% carecen de plenos derechos.

Trabajadores tercerizados, quedan entonces doblemente invisibilizados, por un lado por las propias empresas que los excluyen de sus balances y por otro lado por el sindicato que

siguiendo la dinámica empresarial, los considera como adherentes, convirtiéndolos así en trabajadores y afiliados de segunda.

2) La negociación colectiva³

2.1) La multiplicación de convenios precarios

Mientras existía SEGBA los trabajadores se regían por el CCT único N° 78/75 firmado en 1975 entre la empresa y LYF CF. Este convenio era expresión del momento de apogeo del gremio en términos de desarrollo institucional, patrimonio, injerencia en las definiciones políticas y obtención de mejores condiciones de contratación y empleo de los trabajadores que representa.

Con la privatización y el argumento de la desaparición de SEGBA el convenio fue derogado y remplazado por un conjunto de nuevos convenios por empresas⁴. Solo en el año 1993 hubo una negociación entre el sindicato y las tres empresas distribuidoras de manera conjunta. Excluyendo esa situación, todas las negociaciones en que participa LYF CF en el período 1992-2001, 13 convenios (6 con distribuidoras, 6 con generadoras, 1 con contratista) y 23 acuerdos⁵ (13 con distribuidoras, 4 con generadoras, 6 con contratistas) son por empresas (al tiempo que la asociación que nuclea al personal superior negocia aparte sus propios convenios/acuerdos).

La estructura de negociación a nivel de empresas es un dato que viene a romper uno de los rasgos de la identidad del modelo tradicional de organización sindical en Argentina como es el convenio colectivo centralizado (Novick, 1996), el cual significaba la homogeneización de las remuneraciones y condiciones de trabajo para todos los trabajadores de la actividad. Por el contrario, la descentralización de la negociación es una señal de fragmentación del colectivo obrero, donde las remuneraciones y condiciones de trabajo quedan más sujetas a características empresarias que van desde niveles objetivos de rentabilidad hasta estilos y percepciones subjetivas de la patronal en relación a los trabajadores y sus representantes.

Ahora bien, además de la multiplicación de convenios, el análisis comparado de los contenidos muestra que se produjo un retroceso de las conquistas obreras en relación al CCT 78/75, según observamos en los siguientes puntos:

³ Un desarrollo más extendido de la negociación colectiva de LYF CF en tres momentos ('73-'76; años '90 y post-convertibilidad) se encuentra en Haidar (2012) "¿Revitalización sindical en Luz y Fuerza Capital? Aproximaciones desde el análisis de la negociación colectiva", en Senén González y De Bono (2012).

⁴ En este trabajo solo consideramos para el análisis comparado las empresas con las que el sindicato ha negociado desde la privatización de SEGBA hasta el 2010. No obstante, desde la privatización se abrieron nuevas generadoras, entre ellas La Plata Cogeneración, Genelba y Proenergy, con las que LYF CF tiene actas-acuerdos con fuerza convencional. Por otra parte, Pedro de Mendoza cerró en 1994 por ser deficitaria y los trabajadores de Dique estaban contemplados en el CCT de Edelap. LYF CF también tiene bajo su representación a algunos empleados de Transener (ex Agua y Energía e Hidronor) que trabajan en su zona de actuación (subestaciones Abasto y Ezeiza). En este caso, la negociación es conjunta con la FATLYF, por ello no la relevamos.

⁵ Los convenios son cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales, mientras que los acuerdos son modificaciones parciales de contenido y/o correcciones salariales de los convenios.

1. Extensión de la jornada laboral: en todos los convenios la jornada diaria de trabajo aumentó una hora, pasando de 7 horas 12 a 8 horas 12. Se eliminó el régimen de 6 horas para la guardia rotativa de turno continuado (GRTC), compensándolo con el llamado franco compensatorio.

2. Aplanamiento de categorías, sujeción de salarios a productividad y multifuncionalidad: si en el CCT 78/75 había 15 categorías con un registro de denominaciones, los nuevos convenios tienen menos categorías y sus denominaciones son numéricas o alfabéticas (6 categorías en las empresas de distribución; 5 en las generadoras Dock Sud y Costanera; 4 en Puerto a partir del CCT 215/97). Las categorías que se perdieron fueron principalmente las de mayor jerarquía en las líneas de mando, con lo cual se acható la escala salarial.

Además por el decreto 1334/91 se prohibió la indexación de salarios en base a índices de inflación, permitiendo únicamente el aumento salarial si era negociado acorde a los índices de productividad. En este sector la negociación colectiva institucionalizó esta disposición, incorporando distintos criterios para medir productividad (niveles de producción, conducta, etc.).

Por otro lado, todos los convenios incorporaron artículos referidos a “multifuncionalidad” y “multiprofesionalidad”, definidos como el desempeño pleno de varios oficios para complementar el trabajo asignado sin la colaboración de otro trabajador. Se trata de la cristalización de una organización flexible del trabajo, donde el obsoleto concepto de “oficio” es remplazado por la polivalencia y elasticidad.

Sobre este punto cabe hacer algunas aclaraciones. Si bien en la literatura sobre el tema existe una idea generalizada de que estas cláusulas se incorporaron en los convenios flexibilizadores de los años ‘90, en la investigación histórica del caso lucifercista encontramos que ya en 1987 en el proceso de renegociación de cláusulas del recuperado CCT 78/75 se suscribieron actas de reestructuración de planteles donde se incorporó la *“aplicación de la modalidad de trabajo: multiprofesionalidad de oficios”* obteniendo por tal concepto un beneficio salarial del 23% sobre el total de remuneraciones (Dinamis N° 8, julio 1987). Asimismo, cuando se firmó en 1991 el decreto que sujetó los aumentos salariales a la productividad, la dirigencia de LYF CF lo criticaba y advertía que siempre tuvo la *“oportunidad de discutir productividad sin usar esa palabra”* aludiendo a la multiprofesionalidad que había permitido conseguir aumentos por reconversión de mano de obra y estandarización de trabajos (Noticias Gremiales, 15/4/92).

Lo que venía siendo una tendencia se institucionalizó en los convenios de los años ‘90.

3. Introducción de modalidades de contratación promovidas: todos los convenios firmados en este período determinaron que las empresas podían recurrir a las formas de contratación promovidas contempladas en la ley de empleo, lo cual habilitaba contratos por tiempo determinado y atacaba así el principio de estabilidad relativa en el empleo. Se trataba de los contratos por lanzamiento de nueva actividad, de práctica laboral para jóvenes y de trabajo-formación.

A fines de 1998 se derogaron esas modalidades de contratación por tiempo determinado, por lo que los contratos a plazo fijo y eventuales regulados por la ley de contrato de trabajo volvieron a ser los únicos vigentes para contrataciones directas a plazo determinado.

En relación a esto, mientras que el CCT 78/75 exigía que la contratación de una empresa sea aprobada por organismos de participación (en el marco de la experiencia de gestión sindical en SEGBA entre 1973 y 1976), los nuevos convenios habilitaron ampliamente aquella práctica. Entonces, tal como señalamos anteriormente, en los años ‘90 estas contrataciones se extendieron

y la respuesta sindical fue la promoción de micro-emprendimientos formados por trabajadores cesanteados bajo la forma de retiros voluntarios.

En su mayoría los contratados estaban regidos por las negociaciones de UOCRA, lo cual se fue revirtiendo paulatinamente cuando a mediados del 2000 el Ministerio de Trabajo refrendó un acuerdo firmado entre LYF CF y UOCRA que resolvió dejar la representación de los trabajadores de empresas contratistas en general a UOCRA, pero la representación de los trabajadores que satisfagan necesidades habituales y permanentes a LYF CF. Por ello es que a partir de ese momento aumenta la cantidad de negociaciones del sindicato lucifuercista con las empresas contratistas.

Más allá del “pase” intersindical, tales acuerdos establecen que el sindicato *“asume el compromiso de no modificar o rigidizar las actuales flexibilidades que el contratista mantiene con su personal”* y *“se compromete a la ausencia de planteos, reclamos o conflictos, en las modificaciones que el contratista deba producir respecto a su dotación”* (acuerdo 14/01E).

Si bien el sindicato de LYF CF recupera la representación de los contratados para negociar acuerdos, en la letra ello no implica aumentar en gran medida las protecciones de los trabajadores ni los ingresos sindicales, sino que por el contrario convalida la precarización e inestabilidad laboral.

4. Reducción de las atribuciones y aportes económicos al sindicato: lejos de la noción de poder compartido entre sindicato y empresa que era la premisa del CCT 78/75, los nuevos convenios determinaron que la estructura y organización del trabajo es competencia exclusiva de la patronal, acorde a criterios empresarios.

En lo que hace a los ingresos por ejemplo, la bolsa de trabajo sindical, otrora única vía de entrada a SEGBA, si bien se mantuvo formalmente, en la práctica fue desestimada por las empresas que privilegiaron el régimen de pasantías como modalidad de incorporación de personal.

Con respecto a los aportes económicos al sindicato, no hubo uniformidad entre los convenios respecto de los conceptos a cubrir (para planes de vivienda, turismo, cultura, educación y deportes; pago de permisos gremiales; etc.), pero en cualquier caso estaban lejos de la totalidad que contemplaba el CCT 78/75.

De esta manera el sindicato además de perder ingresos por la caída de afiliados también los perdía por la reducción de aportes, con lo cual quedó comprometida su capacidad de sostener el patrimonio y los servicios sociales que venía prestando. Para salvar esta situación, como mencionamos antes, el sindicato achicó gastos (redujo el personal) y generó nuevos ingresos, a través de la participación de emprendimientos empresarios y la concesión de hoteles, lo cual le permitió atravesar este período sin perder su patrimonio.

En términos generales podemos advertir que en los años ‘90 los contenidos de las negociaciones (extensión de la jornada laboral; aplanamiento de categorías y reorganización del trabajo; introducción de modalidades de contratación precarias; reducción de atribuciones y aportes al sindicato) impactaron de forma negativa sobre las condiciones de contratación y empleo. De manera concomitante, se erosionó el espacio de acción de los sindicatos ya que se fragmentó a los trabajadores, disminuyó la intervención sindical sobre la organización del trabajo y se desfinanciaron las estructuras con las cuales proveía de servicios sociales a sus afiliados.

2.2) Reactivación de la negociación colectiva

Tras la salida de la convertibilidad y con mayor énfasis desde la asunción del gobierno kirchnerista en 2003, esta situación comenzó a revertirse. Así lo entienden tanto especialistas en relaciones del trabajo como los dirigentes sindicales entrevistados.

Efectivamente, si nos ajustamos a la normativa, encontramos que por un lado se desanduvo el camino sobre una serie de instituciones laborales de desprotección de los trabajadores, como el salario atado a productividad y la flexibilización laboral; y que por otro lado se activaron otras, como el Consejo del Salario, la negociación colectiva y el ordenamiento laboral (Ley 25.877/10), al tiempo que el Ministerio de Trabajo recuperó su función tuitiva. En esta dirección señala un dirigente sindical: *“se abre el Ministerio de Trabajo, mientras que en los ‘90 era como una sucursal del Ministerio de Economía”*.

En este marco se asiste a una dinamización de la negociación colectiva, que a niveles macro implica un crecimiento exponencial de la negociación colectiva, la cual pasa de 348 negociaciones homologadas en 2004 a 1.027 en 2007, dato que se ubica muy por encima del promedio de 187 negociaciones anuales registradas en la década de los ‘90, según indica un informe del MTESS (Palomino y Trajtemberg, 2006). El mismo señala además que el auge reside en la ampliación de la cobertura y en sus contenidos.

¿En qué medida eso es aplicable al caso de LYF CF? En relación a la cobertura de la negociación, podemos sostener que la misma aumentó, aunque como mostramos antes, lejos de llegar a las cifras de la época de SEGBA.

En términos cuantitativos, desde el año 2002 creció exponencialmente la cantidad de acuerdos, ya que mientras que en el período 1992-2001 se firmaron 22, entre 2002 y 2010 fueron 69 (27 con contratistas, 20 con distribuidoras y 22 con generadoras). En el caso de los convenios el crecimiento fue menor, ya que mientras en el primer período se negociaron 13, entre 2002 y 2010 fueron 24 (16 con contratistas, 4 con distribuidoras y 4 con generadoras). En otras palabras, se pasó de negociar en promedio 1,3 convenios por año en el primer período a negociar 2,6 en el segundo, y de 2,3 acuerdos a 7,6.

Por otra parte, con respecto a la estructura de la negociación, en el caso de los convenios no se ha ampliado a nivel de actividad sino que continúa siendo por empresas, es decir, la descentralización es un rasgo que permanece desde los años ‘90. En el caso de los acuerdos en cambio se ha avanzado parcialmente en la negociación conjunta, sobre todo entre Edenor y Edesur o entre contratistas.

En relación a los contenidos, en el caso de los acuerdos refieren a aspectos salariales, en algunas oportunidades por la incorporación de aumentos dispuestos por decretos y en otras, fruto de negociaciones entre las partes. Teniendo en cuenta esto y que en el nuevo período la cantidad de convenios se duplicaron, mientras que la cantidad de acuerdos se triplicaron, en términos generales la profundidad de la negociación parece ser limitada.

Por otra parte, en el caso de los convenios colectivos negociados en el nuevo período encontramos algunas modificaciones:

1. Reducción de la jornada laboral para todos los trabajadores de guardia: la novedad es que LYF CF negoció con las empresas una reducción de la jornada laboral diaria de los trabajadores de la GRTC, para los que se recuperaron las 6 horas que establecía el CCT 78/75, logro que permitió el aumento del empleo.

Para los trabajadores de mantenimiento la situación es diferente de acuerdo a cada empresa. Solo en la generadora Costanera se recuperan las 7 horas 12 de jornada diaria. En el caso de *Trabajo y Sociedad*, Núm. 21, 2013

Central Puerto se pasa a una jornada de 7 horas 30 minutos. En cambio en la generadora Dock Sud y en las distribuidoras la jornada diaria normal de trabajo sigue siendo de 8 horas 12. En este aspecto entonces no se ve una tendencia uniforme.

2. Aumentos salariales: en todas las áreas se han producido desde el año 2003 numerosos aumentos salariales, muchos de los cuales, como mencionamos antes, se incorporaron a través de acuerdos.

Con respecto a las categorías, solo en el convenio firmado con Costanera (CCT 969/08E) se agrega una más de jerarquía superior, pasando de 5 a 6 categorías. Según manifiestan los dirigentes sindicales, una de las peleas actuales es por recuperar categorías que habían pasado al APSEE, al tiempo que este sindicato busca extender su representación al llamado “*control group*”, personal superior fuera de convenio.

No se registran modificaciones respecto a la composición salarial, que continúa contemplando conceptos vinculados a metas de productividad que suponen un plus en el salario de los trabajadores. Tampoco los artículos referidos a multifuncionalidad y multiprofesionalidad sufren cambios.

3. Se reduce la presencia de contratistas: si bien no desaparecen las empresas contratistas, en los últimos años se han reducido. La tendencia es a incorporar a los trabajadores a la empresa principal, sobre todo en las generadoras.

En el caso de las distribuidoras, la pelea por el pase a planta continúa. Edenor y Edesur mantienen cerca de 25 tercerizadas que emplean aproximadamente a 3400 trabajadores; Edelap por su parte, aceptó incorporar en el convenio que la realización de trabajos a través de terceros tenderá a su reducción, procurando dar preferencia al empleo de trabajadores propios (CCT 860/07).

Por otra parte, según los dirigentes gremiales entrevistados, el sindicato ha elaborado un convenio modelo homólogo a los firmados con las empresas principales, bajo la premisa de que ningún trabajador contratado esté por debajo de un trabajador de planta. De esta manera, la homologación de las condiciones de trabajo entre contratados y efectivos sería un importante avance en la reconstrucción del obrero colectivo, quedando pendiente la incorporación definitiva para lograr el mismo derecho a la estabilidad laboral.

4. Recuperación de la bolsa de trabajo y de contribuciones económicas al sindicato: de acuerdo a datos suministrados por la secretaría gremial de LYF CF, la bolsa de trabajo sindical comenzó a reactivarse a partir del año 2007 y desde entonces hasta 2011 se han incorporado por esta vía cerca de 500 trabajadores.

En las distribuidoras es donde más resistencia hay a aceptar la injerencia sindical en la incorporación de personal. Edenor por ejemplo no permitía siquiera que haya dos trabajadores que tengan el mismo apellido en la empresa, solo recientemente abrió la incorporación, pero no admite igual apellido en el mismo lugar de trabajo. Algo claramente contrario a la concepción histórica de la “familia SEGBA”.

En relación a los aportes económicos al sindicato, los convenios mantienen y actualizan conceptos. En el caso de Puerto por ejemplo, se aumenta el monto destinado para capacitación, actualización y mantenimiento de los trabajadores en situación de permisos gremiales. Entre las distribuidoras, Edenor por ejemplo, aumenta el aporte del 6% al 7% mensual de las remuneraciones de los trabajadores a los fines de la implementación y el sostenimiento de planes de cultura, educación, deporte.

Además, el sindicato obtiene más recursos porque crece la masa de ingresos de la cuota de afiliación, debido a los aumentos salariales y al incremento del número de afiliados.

En cuanto a las atribuciones sindicales en la organización del trabajo, todos los convenios mantienen las facultades exclusivas de las empresas. Permanecen así el alto margen de discrecionalidad empresarial y la limitación del sindicato en la organización del trabajo.

En síntesis, en el nuevo período inaugurado post-devaluación, observamos que la negociación continúa siendo por empresa, pero que aumenta en número, principalmente por la firma de acuerdos. En términos cualitativos, en líneas generales, hay una mejora para los trabajadores y la organización sindical, que se expresa en la reducción de la jornada laboral; los aumentos salariales; la incorporación de trabajadores tercerizados a planta; el ingreso de personal vía bolsa de trabajo; el aumento de aportes al sindicato.

Sin embargo, esto no es una tendencia uniforme. Como vimos, las mejores negociaciones se logran con las empresas generadoras, mientras que las distribuidoras continúan -aunque en menor medida que en los años '90- con la política de contratación de empresas; resisten la incorporación de personal por bolsa de trabajo y mantienen la jornada diaria de 8 horas 12.

Sobre la jornada laboral vale decir que su reducción ha sido parcial ya que si bien se obtuvieron las 6 horas para todos los trabajadores de guardia, entre los de mantenimiento solo en la generadora Costanera se recuperó la jornada diaria de 7 horas 12, mientras que en Puerto la reducción fue de solo media hora.

Por otro lado, las categorías siguen siendo escasas y laxas dado que solo se agregó una en Costanera; se mantiene la “multiprofesionalidad” y la discrecionalidad de las empresas en la organización del trabajo. Todo esto está marcando que muchos contenidos de carácter flexibilizador que habían sido incluidos en los años '90 aún persisten.

3) El conflicto sindical

3.1) El gremio a la defensiva

Algunos investigadores, entre quienes se destaca Palomino (2007) sostienen que en los años '90 y hasta el 2003 los conflictos sociales desplazaron al conflicto laboral, mientras que a partir del 2003 este último recobraría su preeminencia sobre los primeros.

Palomino entiende por conflictos sociales aquellos que son animados por movimientos sociales que articulan las protestas siguiendo ya no los lineamientos de los conflictos entre clases, sino la geometría variable de grupos socialmente fragmentados orientados por fines específicos (como organizaciones piqueteras). A su vez, conflictos laborales serían aquellos organizados por los sindicatos, movidos por la disputa entre capital-trabajo.

En esta investigación, en primer lugar, no seguimos teóricamente esta distinción entre conflicto social (extraclasista) y conflicto laboral (clasista), sino que entendemos que aún con nuevos repertorios y nuevas identidades, definidas en algunos casos por la modalidad conflictiva (como los “piqueteros”), el conflicto sigue una matriz de clase. Aquí, a los fines de poder realizar una comparación histórica y enfocar en el objeto de estudio, vamos a trabajar con la noción de conflictos sindicales, esto es, los conflictos organizados por sindicatos, en tanto representantes de los trabajadores asalariados formales, que incluyen la realización efectiva de medidas de fuerza.

En segundo lugar, la evidencia empírica relevada entre otros por el grupo de estudios sobre protesta social y acción colectiva (GEPSAC) dirigido por Schuster (2006), muestra que la protesta sindical ha sido históricamente el modo de organización y expresión de la protesta social en Argentina y que incluso en el período 1989/03 fue la que predominó. No obstante, a medida que avanzaba la década del '90 fue perdiendo fuerza y se presentaron una pluralidad de formas de protesta, donde las organizaciones de desempleados fueron creciendo con sus formatos específicos.

En esta dirección el GEPSAC señala que entre 1989 y 2003 la protesta sindical disminuyó en términos absolutos y relativos. En 1989 los sindicatos realizaron el 74% de las protestas mientras que en 1998 o 2002, produjeron solo el 26%. Al inicio del período la protesta sindical era mayoritaria (54%) respecto del resto, sin embargo, en los últimos años relevados su incidencia fue similar a la de las protestas civiles (las protagonizadas por organizaciones civiles: estudiantes, indígenas, DD.HH., ahorristas/deudores, etc.) (31%) y fue considerablemente menor que la suma de estas últimas más las piqueteras (las llevadas a cabo por organizaciones de desocupados) (50%). Mientras que este último grupo creció de forma sostenida hasta 1998 (51%), las protestas sindicales llegaron ese mismo año a su punto más bajo (26%).

Por lo tanto, el dato para el período considerado es que el conflicto organizado por sindicatos si bien fue predominante, mermó en cantidad y en relación al protagonizado por otros actores.

Este fenómeno se leyó como parte de la crisis de representación en que entraron las organizaciones clásicas de intermediación de intereses, como los partidos políticos y los sindicatos, ante transformaciones que no podían contener y demandas que no lograban expresar.

A esto habría que sumar los altos niveles de consenso social que tenía el programa de reformas de mercado y el efecto disciplinador del desempleo, todo lo cual colocó a los sindicatos en una posición defensiva donde su principal preocupación no era obtener mejores salarios o condiciones de trabajo, sino mantener la fuentes de trabajo.

Como contraparte, quienes estudian el nuevo período señalan que tras la salida de la convertibilidad se fue produciendo una reactivación del empleo y que el gobierno llevó a cabo una contención de la protesta vía planes sociales, lo cual redujo la presencia de organizaciones piqueteras y reimpulsó el protagonismo de organizaciones sindicales que volvieron a reclamar por mejoras en los términos de la relación contractual.

Dado este panorama a nivel macro, veamos qué ocurre con el “Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal” en ambos períodos históricos.

En primer término, es preciso advertir que todos los entrevistados, dirigentes sindicales y la conciliadora laboral del MTESS del sector, señalan que el gremio se caracteriza por privilegiar la negociación por encima del conflicto, motivo por el cual éste ha sido utilizado históricamente como un último recurso ante el límite de la negociación (*“el conflicto es el fracaso de la negociación”*).

En segundo lugar, en relación a las modalidades conflictivas, los dirigentes definen al sindicato como una organización sobria, que puede “lastimar” a la empresa por medio de muchas medidas que son menores al paro y que no salen en los diarios. En esta dirección, indican que en la actualidad hay permanentemente medidas de fuerza de las que nadie se entera, entre las cuales cuentan no hacer horas extras; el quite de colaboración y el trabajo “a desgano” o “a tristeza”.

Esta es una limitación en nuestra investigación, ya que para relevar los conflictos protagonizados por LYF CF tomamos como fuente los recortes de diario del archivo de LYF *Trabajo y Sociedad*, Núm. 21, 2013

CF. Si las medidas de fuerza no salen en los diarios, no podemos contabilizarlas. De todas maneras, a la luz de los datos expuestos en el cuadro N° 4 podemos entender que los mismos son representativos de la tendencia histórica.

Cuadro N° 4: Conflictos organizados por LYF CF (1992-2010)

Año (mes)	Reclamo / demanda	Modalidad y destinatario del conflicto
1994 (enero)	contra despidos en Edesur; malos tratos; presiones para que los trabajadores acepten retiros voluntarios; tercerizaciones; no reconocer al cuerpo de delegados	movilización desde el sindicato a oficinas de Edesur y acto
2000 (marzo)	efectivización de 40 contratados en Central Puerto	paro de 12hs en Central Puerto
2000 (julio)	efectivización de 400 contratados en Edesur	paro de 2hs en Edesur
2001 (abril)	efectivización de 400 contratados en Edesur	paro de 24hs en Edesur
2001 (abril)	efectivización de 400 contratados en Edesur	paro sorpresivo en todas las empresas del sector representado, iniciado a las 6:00 (levantado a media mañana por pedido del MTESS)
2001 (nov.)	reincorporación de 25 despedidos en Edenor, por tener parientes trabajando en la empresa; contra la querella penal a dos delegados y pedir su desafuero gremial, acusándolos de impulsar un apagón	paros parciales en Edenor
2002 (enero)	por violación de contrato de trabajo de Edesur	cacerolazo frente a Edesur, fuera del horario de trabajo
2002 (junio)	aumentos salariales	paro de 24 hs en todas las empresas del sector representado
2004 (julio)	aumentos salariales, cobro de igual salario por igual tarea, reducción de las guardias de 8 a 6 hs y el blanqueo de 1000 contratados	paro de 4 hs en Edenor y Edesur, movilización a la sede de Edesur
2004 (agosto)	negociación de un nuevo CCT	movilización a la sede de Edesur primero y a la sede de Edenor después
2007 (enero)	aumento salarial 30%	quite de colaboración y retención de horas extras durante 1 semana en todas las empresas del sector representado
2008 (julio)*	reincorporación de despedidos	concentración frente a obrador de empresa contratista
2010 (mayo)	efectivización de 1500 contratados en Edesur	movilización frente a Edesur
2010 (agosto)	aumento salarial y efectivización de 3500 contratados	quite de colaboración y trabajo a reglamento en distribuidoras
2010 (nov.)	mejoras salariales y efectivización de contratados	paro con cierre de oficinas comerciales en Edesur
2010 (nov.)	efectivización de contratados en Edenor y Edesur	quite de colaboración en áreas técnicas y comerciales de Edenor y Edesur

*Llevada a cabo por tercerizados de contratista (Maxener) de Edenor

Fuente: elaboración propia en base a diarios de archivo LYF CF

Con estos datos podemos comparar diferentes aspectos del conflicto sindical, a saber: cantidad; reclamos o demandas; empresas hacia las que se dirigen; modalidad conflictiva.

Así, en el primer período (1992-2001) caracterizado en general por el repliegue de los sindicatos hacia una posición defensiva, en el caso de LYF CF encontramos los siguientes rasgos:

1. Ausencia de conflicto en los '90, reactivación desde el 2000: a pesar de que en 1992 se privatizó SEGBA y se dividió en ocho empresas, se anuló el CCT único que regía hasta

Trabajo y Sociedad, Núm. 21, 2013

entonces y se reemplazó por múltiples convenios flexibilizadores, en la década del '90 LYF CF llevó a cabo un solo conflicto. Ello hace que en este período haya habido en total solo 6 conflictos, en promedio 0,6 por año.

De las entrevistas a los dirigentes sindicales surgen varias explicaciones acerca de la falta de resistencia a la privatización. Por un lado, aparece que la medida -fogoneada por los medios de comunicación- tenía un amplio nivel de consenso social, con lo cual los trabajadores -que eran vistos como empleados públicos ineficientes- no tenían margen para resistir. Por otro lado, que también el gremio consideraba que la gestión pública estaba agotada y que sería mejor la incorporación de capitales privados. Junto con todo esto LYF CF interpretó que la reforma se venía de manera inevitable y no se podía parar: *“Era como una rueda gigante que no se podía detener. Entonces la decisión del sindicato no fue ponerse frente a la rueda sino al costado, auxiliando a la gente que se quedaba al costado”* (abogado sindical).

Solo para poner la situación en perspectiva, vale decir que todas las empresas provinciales en una segunda ola de reformas fueron privatizadas, con excepción de la EPEC de Córdoba. En este caso el gremio de LYF Córdoba, de tradición más combativa, adoptó una fuerte posición de resistencia ante los tres intentos de privatización que sufrió la empresa y en el período referido realizó al menos 15 medidas de fuerza, con distintas modalidades: quite de colaboración; trabajo a reglamento; paro con asistencia a lugar de trabajo; cortes (archivo periodístico LYF CF; bases GEPSAC y Anuarios de Tendencias Económicas).

Otro sindicato de fuerte resistencia pero con menos éxito en su objetivo de evitar la privatización de ESEBA, fue LYF Mar del Plata. En el mismo período organizó al menos 21 medidas de fuerza, que en este caso incluyó un repertorio más original de protestas: marchas; sentadas; paros; apagones; ollas populares; caravanas automovilísticas; carpas frente a la empresa (archivo periodístico LYF CF; bases GEPSAC y Anuarios de Tendencias Económicas).

El caso cordobés parecería demostrar que la privatización no era inevitable, el marplatense (que precisa de más variables de análisis porque en la provincia de Buenos Aires convivía con 13 gremios) que una relación de fuerzas desfavorable no inhibe la lucha, sino que la lleva a adoptar nuevas formas.

Sumada a la aceptación de la inevitabilidad del proceso privatizador, la represión de las huelgas de trabajadores de otros sectores (telefónicos y ferroviarios); la limitación por decreto 2.184/90 de las huelgas en los servicios esenciales (energía eléctrica es uno de ellos) y, una vez privatizada la empresa, el temor que generaban las nuevas gestiones, tanto al despido como a las sanciones, sobre todo en el caso de Edesur, disuadieron al gremio de Capital de emprender acciones de resistencia, al menos en la superficie.

Los recortes periodísticos revelan que, limitado el conflicto abierto, aparece la lucha clandestina. Encontramos que solo entre 1993 y 1996 Edesur denunció 8 sabotajes (incendio de cables y tableros, explosión de transformadores) y responsabilizó en todos los casos a los trabajadores y al gremio, acusación indemostrable pero que por la precisión para generar el daño parecía ser atinada. Transener por su parte denunció 28 atentados en el período.

En esos años el sindicato, si bien podía quejarse, no era escuchado. Los entrevistados dicen que las empresas hacían lo que querían: elaborar listas de retiros voluntarios, hostigar psicológicamente a quienes no lo aceptaban, desarmar sectores de trabajo completos, desoír a delegados. En este marco, cuando a partir de 1993 se firmaron los nuevos convenios, el gremio y la empresa acordaron el mantenimiento de la “paz social”, una cláusula que -atada a la

condición de servicio social de la distribución de electricidad- estaba destinada a inhibir la movilización obrera.

Recién en 1994 comienza un plan de acción contra Edesur. Como dijimos antes, esta empresa de capitales chilenos fue la más dura en su gestión ya que presionaba sistemáticamente a los empleados para que acepten retiros voluntarios; contrataba de manera masiva empresas proveedoras con trabajadores migrantes que no tenían experiencia en la prestación del servicio eléctrico; no cumplía con normas de higiene y seguridad (por lo menos 3 trabajadores, en todos los casos contratados, murieron por choques eléctricos en este período); perseguía a delegados y no aceptaba dialogar con el gremio.

Frente a esta situación los dirigentes de LYF CF realizaron diferentes acciones de carácter político e institucional: se reunieron con gerentes de la empresa y autoridades chilenas; publicaron solicitudes en diarios de Argentina y de Chile denunciando las prácticas empresarias y finalmente organizaron una movilización y acto frente a Edesur, como punto de llegada de las acciones previas. Agotadas las instancias de diálogo, el gremio dio un paso más y anunció un paro que no llegó a concretarse porque el Ministerio de Trabajo declaró la conciliación obligatoria.

Va a ser recién a partir del año 2000, luego de que Edesur cambie de propietarios tras el apagón de 1999, que se abren las posibilidades de conflictivo para LYF CF, que organiza dos medidas de fuerza en 2000 y tres en 2001, reclamando la efectivización de los contratados.

2. Primacía de demandas vinculadas con la efectivización de contratados: tal como se da a nivel nacional, en este período el sindicato no demanda salarios o mejores condiciones de trabajo. El reclamo de comienzos de 1994 es contra despidos en Edesur, por malos tratos y por negarse a reconocer al cuerpo de delegados. Asimismo, uno de los conflictos de 2001 es contra la persecución a delegados y por la reincorporación de 25 trabajadores que fueron despedidos en Edenor por tener parientes trabajando en la empresa. En estos casos los reclamos son claramente de carácter defensivo.

Desde el 2000, se da la mayor cantidad de conflictos, que tienen como causa el reclamo por la efectivización de los contratados, lo cual -como señalamos antes- es producto del nuevo encuadramiento de muchos trabajadores, que pasan de ser representados por UOCRA a serlo por LYF CF.

3. Conflictos destinados a empresas distribuidoras: con la multiplicación de empresas post privatización, no solo se fragmenta la negociación colectiva sino también el conflicto. Una sola de las medidas de fuerza involucra a todo el sector, las demás afectan únicamente a la empresa a la que se le plantea el reclamo. En un solo caso afecta a la generadora Puerto, mientras que en los demás están destinados a empresas distribuidoras, mayormente a Edesur, como venimos señalando, la más dura con sus trabajadores y el sindicato.

4. Paro como modalidad conflictiva privilegiada: en este período solo una de las medidas de fuerza relevadas es la movilización, mientras que en los demás casos se trata de paros, en su mayoría parciales, en cuanto a la duración y la cantidad de trabajadores involucrados.

Dada la tendencia general de LYF CF a la negociación y a la realización de paros como última herramienta, entendemos que la ausencia de otras medidas menores viene a reflejar el nivel de discrecionalidad patronal y la negativa a negociar con el gremio.

Como conclusión general sobre el conflicto sindical en el período 1992-2001 podemos decir que el mismo es limitado. De manera exploratoria es posible inferir que ello se debe a un conjunto

Trabajo y Sociedad, Núm. 21, 2013

de factores: condiciones económicas, políticas e institucionales generales; consenso neoliberal; ofensiva empresaria y decisión sindical.

Ahora bien, la reactivación del conflicto en 2000 indica que el mismo está fuertemente ligado a la dinámica de la negociación colectiva que en ese año comienza a recobrar fuerza, de la mano de demandas vinculadas con la tercerización. A su vez, tal como ocurre en materia de negociación, el conflicto cuando se lleva a cabo es limitado en cuanto a su extensión e intensidad. Todo lo cual está señalando la adaptación del sindicato a la lógica de fragmentación de la clase obrera seguida por el capital.

3.2) Vuelven los reclamos

En el caso de LYF CF el año 2000 -de la mano de los reclamos por pase a planta de contratados- marca un punto ascenso en el ciclo de conflictividad, que va a ir creciendo en la etapa 2000-2010. La misma asume las siguientes características:

1. Aumento de la cantidad de conflictos: LYF CF organiza nueve medidas de fuerza, promediando una por año, dato que duplica casi a los 0,6 por año del período anterior. En esta contabilidad no sumamos el conflicto de julio de 2008, ya que fue llevado a cabo por trabajadores de la contratista Maxener de Edenor al margen del sindicato.

Este caso muestra la movilización de los trabajadores por fuera de LYF CF, reclamando a éste su intervención para que los contenga y represente. Como mencionamos antes, este tipo de reclamos se multiplicaron tras el asesinato del militante Mariano Ferreyra.

2. Demandas salariales y de efectivización de contratados: de las 9 medidas de fuerza organizadas por el sindicato, cinco de ellas incluyen pedidos de aumentos salariales y cinco el reclamo por la efectivización de trabajadores contratados. A estas demandas se suma el reclamo por la negociación del convenio colectivo y por lo tanto de mejores condiciones de trabajo.

Se abre de esta manera un nuevo objeto de conflicto, salarios y relaciones contractuales. Esto marca en líneas generales el paso de una posición defensiva en los años '90, a una posición más ofensiva, en la que LYF CF se anima a demandar salarios y condiciones de trabajo.

3. Conflictos destinados a empresas distribuidoras: al igual que en el período anterior, los conflictos tienen como principal destinatarias a las empresas de distribución, 4 medidas involucran a Edenor y 7 a Edesur, mientras que en las generadoras no hay conflicto alguno.

En estos años se producen además dos medidas que afectan a todo el sector, pero no se trata de acciones colectivas en solidaridad con los trabajadores de un subsector en particular, sino de la unión en reclamo de aumentos salariales. En este sentido, el sindicato sigue replicando la lógica empresaria de fragmentación de los trabajadores.

4. Variedad de modalidades conflictivas: el repertorio de medidas de fuerza es amplio, va desde un cacerolazo fuera del horario de trabajo en Edesur, hasta 24 horas de paro en todas las empresas del sector, pasando por movilizaciones; quites de colaboración; trabajo a reglamento; retención de horas extras por una semana; paros parciales. Esto se vincula con que en el nuevo período hay más posibilidades de diálogo entre las partes y que dada esta situación LYF CF acude al paro solo como última instancia, pudiendo apelar previamente a diferentes medidas que afectan el normal funcionamiento de las empresas (por ejemplo la supresión de horas extras).

Además, esta variedad de modalidades conflictivas se alinea con la tendencia señalada por Palomino (2007) de que las actuales protestas de los sindicatos, tienen formas que se vinculan con las que realizaban otras organizaciones en años previos (como el cacerolazo).

Realizando una evaluación del conflicto sindical en este segundo período, encontramos como puntos destacables que la cantidad de conflictos aumenta y que los mismos no son defensivos, sino que expresan demandas por mejoras salariales y condiciones de trabajo. Asimismo ya desde el año 2000, producto de una negociación con la UOCRA por la representación de los tercerizados, LYF CF comienza a reclamar por la efectivización de trabajadores.

El dato que surge con fuerza es que la conflictividad sindical está estrechamente ligada a los momentos de negociación colectiva en que se encuentra el sindicato. Los máximos dirigentes sindicales que en los hechos deciden las medidas a adoptar (secretario general, secretarios de organización y gremial), se mueven en la tensión entre negociación y conflicto. Así, apelan a la declaración de una medida de fuerza en un plazo mediano y entre la declaración y la fecha de realización media la negociación. Luego el conflicto se realiza solo si es necesario. Según nos dice un entrevistado “*se negocia con el celular en la mano*”, la huelga no es deseable, pero en caso de ser necesaria, por el nivel de organización y disciplina con que cuenta el sindicato, puede hacerse de un momento a otro según lo demande la dinámica de la negociación.

En el caso de LYF CF, tal como ocurre a nivel nacional, el conflicto sindical tiende a rutinizarse, ya que en la medida en que surge el conflicto hay una administración del mismo; existen reglas, canales de negociación y rutinas que articulan el conflicto con la negociación (Palomino, 2007). Esto, según indica el número de conflictos, comienza a funcionar así desde el 2000 ya que en los años ‘90 el conflicto fue prácticamente nulo.

También debemos señalar que LYF CF tiene por CCT su propio mecanismo rutinizado de resolución de conflictos con las empresas, que es la comisión de interpretación de convenios. El delegado gremial presenta allí reclamos del sector de trabajo que él no pudo resolver (liquidación de sueldo; ropa de trabajo; etc.). Por este mecanismo, la comisión se reúne con la parte empresaria para resolver la diferencia, y solo en caso de no llegar a un acuerdo interviene el Ministerio de Trabajo. Vale resaltar que esta comisión estuvo prácticamente inactiva en los años ‘90 y que recién comenzó a funcionar nuevamente a partir de 2001⁶.

Todo este proceso va en línea con la idea de que en la nueva etapa se produce una recomposición del sindicato y de la lógica de negociación y presión.

4) Reflexiones finales

Con el golpe militar de 1976, en el marco de un proceso de reestructuración capitalista orientado a recomponer la tasa de ganancia del capital, se extendió la práctica de realizar privatizaciones periféricas y se multiplicaron así las contrataciones de empresas tercerizadas para prestar servicios a las empresas estatales. Este proceso continuó durante el primer gobierno democrático, que si bien lo intentó, no logró llevar a cabo una serie de privatizaciones.

Va a ser la crisis hiperinflacionaria de fines del gobierno de Alfonsín y lo que algunos autores llaman el “consenso de terminación”, en un contexto internacional de avanzada del régimen de gobierno neoliberal, lo que va a permitir la ofensiva del capital, de la mano de un gobierno que proveyó un marco político-institucional para garantizarlo.

⁶ Para más de detalle sobre la evolución de conflictos tratados por la comisión y un análisis de la misma ver Ghigliani (2010) *The Politics of Privatisation and Trade Union Mobilisation: The Electricity Industry in the UK and Argentina*.

Así se implementó un extenso plan de reformas de mercado, que tuvo entre sus pilares la privatización de empresas del Estado. Al mismo tiempo, la dialéctica presión-negociación pautada otrora bajo la forma de conciliación y arbitraje estatal, era inaceptable para el gran capital. No había lugar entonces para una organización sindical que opusiera resistencia al proceso.

El “Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal” parece haber sido uno de los gremios que aceptó aquello tempranamente.

En 1992 SEGBA se privatizó y fragmentó en ocho empresas. Miles de trabajadores -bajo la forma de “retiros voluntarios”- fueron expulsados antes, durante y después de concretada la privatización. A su vez, las empresas privadas se encargaron de reincorporar a cientos de ellos como precarizados trabajadores de empresas contratistas.

Reducción del número de empleados efectivos, tercerización y desplazamiento de personal jerárquico fuera del área de representación de LYF CF significaron para el sindicato una drástica caída de la cantidad de afiliados activos, al tiempo que creaba la categoría de “adherente”, un sello con el cual venía a convalidar la precariedad de esos trabajadores.

La merma de afiliados implicó una caída de la base de sustentación de la organización, que si bien mantuvo una alta densidad sindical teniendo en cuenta a los trabajadores efectivos, por primera vez en su historia (antes de la privatización compartía el sector con personal superior y profesionales del arte de curar) va a dejar de ser representativo de un amplio colectivo obrero. Quedan afuera los cargos jerárquicos que pasan a APSEE (al tiempo que esta organización pierde también sus categorías superiores), los fuera de convenio y la inmensa masa de contratados. Recién en el año 2000 tras un acuerdo con UOCRA, el sindicato de LYF CF recupera la representación de parte de esos trabajadores.

A su vez, la pérdida de afiliados supuso para el gremio un deterioro de las principales fuentes de recursos económicos: cuotas de afiliación y contribuciones empresarias. Esto lo llevó a transformar sus estructuras, reducir gastos y buscar nuevas fuentes de recursos.

Pero la expulsión de trabajadores del circuito de la familia lucifuercista no fue la única medida empresaria, también cambiaron las condiciones para los que lograron conservar su fuente de trabajo.

El convenio único 78/75 cayó definitivamente y fue remplazado por una cantidad de convenios por empresa (exceptuando la negociación conjunta de las distribuidoras en el año 1993). Trabajadores que antes compartían escala y modalidades de trabajo van a quedar fragmentados en regímenes propios, que además son peores que el que regía antes de la privatización.

En términos de contenidos si el convenio del ‘75 se caracterizaba por ser ampliamente protectorio, los nuevos convenios van en sentido contrario: extensión de la jornada laboral; aplanamiento de categorías, sujeción de salarios a productividad y multifuncionalidad; introducción de modalidades de contratación promovidas; reducción de las atribuciones y aportes económicos al sindicato.

Se trata de convenios signados por la impronta neoliberal: productividad; polivalencia; retracción de la negociación salarial; paz social; discrecionalidad empresaria y reducción de los ámbitos de decisión y acción de los trabajadores y sus representantes.

Las posibilidades de expresar demandas en instancias de diálogo y negociación eran muy estrechas, así como también la capacidad de llevar a cabo medidas de fuerza que inhiban a los empresarios.

El consenso sobre las reformas y el desprestigio del empleado público; la represión y limitación estatales a las huelgas; la tradición dialoguista y adaptativa del sindicato; el temor, son algunas claves para entender que en los años '90 en medio de un brutal ataque a los trabajadores lucifercistas, el sindicato haya organizado un solo conflicto, que se trató de una movilización contra Edesur.

A partir del 2000, fruto del re-encuadramiento de contratados en LYF CF, comienzan a extenderse reclamos por su efectivización. Los conflictos se van ligando entonces a momentos de negociación colectiva y, al igual que esta última, son limitados en extensión e intensidad.

En el período que se inaugura con la privatización de SEGBA y se extiende hasta la salida de la convertibilidad se efectuó una exitosa avanzada empresaria, destinada a fragmentar y deteriorar a los trabajadores. La fragmentación es el dato común: trabajadores bajo diferentes razones sociales (había al menos ocho empresas más cientos de tercerizadas); múltiples convenios colectivos de trabajo y diferentes posibilidades de expresión de reclamos, según el estilo empresarial de "gestión de recursos humanos".

¿Qué hace el sindicato frente a este oscuro panorama? Se adapta. Y replica. Distingue categorías de afiliados, activos y adherentes, según sean trabajadores efectivos o contratados; negocia distintas escalas y condiciones de trabajo para sus trabajadores de acuerdo a la empresa; organiza conflictos por subsectores o empresas.

Si bien no se llega a la individualización de las relaciones laborales, como sí ocurrió en otras actividades en los años '90, la construcción colectiva es fragmentaria. A esto llamaron los especialistas en relaciones del trabajo *crisis sindical*.

Más de diez años después, para ellos, desde la post-convertibilidad y con mayor intensidad con el kirchnerismo, impulsado por una serie de dimensiones de carácter contextual, se produce un proceso de *revitalización* sindical.

En efecto, desde estas interpretaciones, el fin del consenso neoliberal; la reactivación del empleo; el fortalecimiento del Estado en general y del Ministerio de Trabajo en particular; el aumento de salarios por decreto o por la promoción de la negociación colectiva; la sanción de leyes como la ley de ordenamiento laboral que garantiza y regula el derecho a huelga, coadyuvan a que los sindicatos se fortalezcan.

La pregunta es ¿hasta dónde estas determinaciones alcanzan a las dimensiones de afiliación, negociación colectiva, conflicto?

A partir de 2002-3 se produce una progresiva pero discreta reactivación del empleo efectivo en las empresas de electricidad. Ese aumento implica lógicamente un crecimiento similar de la cantidad de afiliados activos al sindicato.

Ahora bien, el aumento del empleo en las empresas de electricidad es producto centralmente de la negociación colectiva. Fue la negociación de la reducción de la jornada laboral en el personal de guardia la que permitió la incorporación de un nuevo turno y por lo tanto de trabajadores, al tiempo que a través del reclamo gremial se logró el pase a planta de contratados.

Efectivamente a nivel nacional hay una apertura de los canales de negociación y un clima general de recuperación del empleo y las condiciones de trabajo, que seguramente contribuyen a que el actor sindical logre ciertas transformaciones que implican un crecimiento del empleo.

No obstante, la privatización de empresas y junto con ello la expulsión de personal, la incorporación de nueva tecnología y la nueva organización del trabajo, generaron un aumento de la productividad prescindiendo definitivamente de grandes masas de trabajadores. Se trata de reformas de carácter más estructural que no pueden revertirse por ciertas decisiones político-institucionales o acciones sindicales, o al menos no si no existe un plan y una decisión de producir transformaciones más profundas en ese sentido.

En el caso de la negociación colectiva encontramos que en el nuevo período la misma aumenta, impulsada principalmente por el crecimiento del número de acuerdos con respecto al período anterior. En su mayoría son acuerdos salariales, muchos de ellos firmados con contratistas.

Siguiendo la tendencia nacional, LYF CF también encuentra más canales de diálogo para presentar demandas vinculadas con salarios y condiciones de trabajo, materias que estaban muy limitadas en los años '90, o en todo caso cuando se negociaban significaban la pérdida de conquistas obreras.

Por ello, de acuerdo a un dirigente sindical *“se recuperó en un 90% lo que fue el 78/75”*. No obstante, estudiando detenidamente los convenios firmados entre 2002 y 2010 encontramos una materialidad más matizada de aquella percepción.

Por un lado, se produce un aumento de la cobertura de la negociación por crecimiento del empleo y re-encuadramiento de trabajadores; una reactivación de la negociación del salario y por lo tanto de la determinación colectiva del mismo; una reducción horaria para todos los trabajadores de guardia y para algunos de mantenimiento; la incorporación de tercerizados a las empresas principales y el ingreso de nuevos trabajadores por bolsa de trabajo.

Todos estos elementos indican mayores beneficios para los trabajadores y al mismo tiempo un fortalecimiento de la organización sindical que firma más acuerdos, interviene en el ingreso de trabajadores a las empresas, y obtiene más recursos por nuevos trabajadores encuadrados, por el aumento de salarios y de aportes empresarios, lo cual le permite recuperar una fuente importante de financiamiento para sostener la organización y satisfacer necesidades sociales de los trabajadores.

Por otro lado y en sentido contrario, en las negociaciones permanecen una cantidad de contenidos flexibilizadores. No se recupera la clara determinación de tareas según categorías que había caracterizado al CCT del '75 y que se perdió en los '90, sino que por el contrario se mantienen las mismas vagas denominaciones.

En la misma dirección, en todos los convenios permanecen las cláusulas referidas a “multifuncionalidad” y “multiprofesionalidad”, tecnologías de gobierno neoliberal que junto con la indeterminación y reducción de categorías se orientan a combatir la definición de oficios y el saber obrero, en beneficio de la disminución del tiempo muerto y el disciplinamiento de los trabajadores.

Por lo tanto, en términos cualitativos la negociación colectiva es más imprecisa, ya que si bien hay una orientación hacia mejores condiciones de contratación y empleo, al mismo tiempo se mantienen muchas cláusulas flexibilizadoras que fueron incorporadas en los años '90 y que parecen haberse instalado como reformas estructurales en beneficio de la rentabilidad empresarial.

Todo esto está atravesado además por la fragmentación de la negociación, rasgo que persiste en gran medida por permanecer la prestación del servicio eléctrico dividida en distintas empresas. Trabajadores de generación logran mejores salarios y condiciones de trabajo que los de distribución.

La fragmentación se mantiene y el sindicato la acompaña en la negociación.

Finalmente, en lo que a conflicto sindical se refiere, una vez más, tal como ocurre en general en el panorama gremial y facilitado por el contexto político y social, LYF CF organiza una cantidad mayor de conflictos que además son de carácter más ofensivo, en tanto no están destinados a preservar las fuentes de trabajo como en los '90 sino a reclamar por mejoras salariales, condiciones de trabajo y la efectivización de trabajadores contratados.

Para hacerlo, los repertorios de acción se multiplican, desde cacerolazo hasta paros, según requiera el momento.

En esta dirección, negociación colectiva y conflicto sindical están íntimamente imbricados. Vuelve a tener lugar la dialéctica presión-negociación que había sido barrida en los años '90.

Sin embargo, tal como ocurre con la permanencia de categorías diferenciadas de afiliados y de múltiples convenios, el conflicto continúa estando fragmentado de acuerdo a los intereses del subsector involucrado.

Transformaciones estructurales y un sindicato que en su organización y acción se adaptan a ese panorama, van marcando el cerco para la *revitalización* sindical. Así, el anhelo de “*volver a las fuentes*” parece encontrar sus limitaciones.

Referencias bibliográficas

Arias, C. y Salgado, P. (2011). “Revitalización sindical en Argentina: el caso del subte”, en Revista de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica, I-II.

Baccaro, L.; Hamann, K. y Turner, L. (2003). “The Politics of Labour Movement Revitalization: The Need for a Revitalized Perspective”, en European Journal of Industrial Relations, Vol. 9, N° 1, SAGE, London.

Duarte, M. (2001). “Los efectos de las privatizaciones sobre la ocupación en las empresas de servicios públicos”, en Realidad Económica N° 182, IADE, Bs. As.

Fairbrother, P. (2005). “Wanted, a new trade unionism for Europe”, en Eurotopia, issue 1.

Ghigliani, P. (2010). *The Politics of Privatisation and Trade Union Mobilisation*. Peter Lang Press, Düsseldorf.

Haidar, J. (2012). “¿Revitalización sindical en Luz y Fuerza Capital? Aproximaciones desde el análisis de la negociación colectiva”, en Senén González, C. y Del Bono, A. (comps.) (2012). *Revitalización sindical en Argentina. Heterogeneidades sectoriales*. Ed. Prometeo, Bs. As. (en prensa).

Marshall, A. y Groisman, F. (2005). “Sindicalización en la Argentina: análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual”, VII Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo (ASET), Bs. As.

Novick, M. (1996). “¿Estrategia gremial o comportamiento defensivo? El destino de los sindicatos”, en *Encrucijadas*, año 2, N° 4, UBA.

Novick, M. (2006). “¿Emerge un nuevo modelo económico y social? El caso argentino 2003-2006”, en *RELET*, Año 11, N° 18, México DF.

Palomino, H. en Cátedra Palomino (comps.) (2007, Septiembre 26-28). “De la protesta social al conflicto sindical”, panel de discusión realizado en el marco del Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo, Bs. As.

Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina”, en *Revista de Trabajo*, Nueva Época, MTESS, año 2, n° 3, Bs. As.

Schuster, F.; Pérez, G.; Pereyra, S.; Armesto, M.; Armelino, M.; García, A.; Natalucci, A.; Vázquez, M. y Zipcioglu, P. (GEPSAC) (2006). “Transformaciones de la protesta social en Argentina 1989-2003”. Documento de trabajo del Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

Senén González, C. y Del Bono, A. (comps.) (2012). *Revitalización sindical en Argentina. Heterogeneidades sectoriales*. Ed. Prometeo, Bs. As. (en prensa).

Senén González, C. y Haidar, J. (2009). “Los debates acerca de la ‘revitalización sindical’ y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina”, en *RELET*, Año 14, N° 22, México DF.

Trajtemberg, D., Senén González, C. y Medwid, B. (2009). “La expansión de la afiliación sindical: análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL”, en *Estudios laborales* N° 8, MTESS, Bs. As.

Fuentes

-Anuarios de Tendencias Económicas, 1992-2010.

-Archivo periodístico de LYF CF: diarios Crónica, Clarín, La Prensa, Sur, Página/12, Acción Nacional, La Nación, Diario Popular, Ámbito Financiero, La Razón de Córdoba y El Expreso de Mar del Plata, 1989-2010.

-Base de datos de protestas sociales en Argentina, 1989-2003 del Grupo sobre Protesta Social y Acción Colectiva (GEPSAC), Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

-Convenios: 78/75 (1975 y 1986); 88/93E; 225/93E; 112/94E; 134/95E; 167/95E; 215/97E; 353/99E; 460/02E; 817/06E; 918/07E; 860/07E; 882/07E; 899/07E; 969/08E. Acuerdo 14/01E.

-Estatuto “Sindicato de Luz y Fuerza, Capital Federal”, 1996.

-Memorias y balances Edesur, 1992-2012.

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

-Revista Noticias Gremiales, Bs. As., varios números.