

Las prácticas socioeconómicas de los sindicatos y la economía obrera.
Aportes teórico-metodológicos desde un estudio de caso*

*The Socio-Economic Practices of Trade Unions in the Working-Class Economy.
Theoretical-Methodological Contributions from a Case Study*

Julietta Haidar

Julietta Haidar es investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas en el Centro de Innovación de los Trabajadores, Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, Argentina.
E-mail: julietahaidar@yahoo.com.ar

resumen

Este trabajo se interesa por las prácticas socioeconómicas del sindicalismo, entendidas como aquellas prácticas orientadas a contribuir a la satisfacción de las necesidades de desarrollo de los trabajadores. El objetivo es poner de relevo y analizar a través de qué prácticas socioeconómicas y en qué medida los sindicatos, en tanto organizadores de los trabajadores para sí, han contribuido a la economía obrera.

En Argentina, las principales prácticas socioeconómicas de los sindicatos son la negociación colectiva y la acción social, las cuales han tenido distintos niveles de complejidad y alcances o efectos sobre las necesidades obreras, según las dinámicas de las relaciones de fuerza con el capital. A partir del estudio de caso del sindicato Luz y Fuerza Capital Federal en dos etapas – una de expansión (1958-1975) y otra de crisis (1976-2002)–, se realizan aportes teórico-metodológicos que dan cuenta de la importancia económica y política de estas prácticas para la lucha de los trabajadores, y para el campo de estudios sobre el sindicalismo.

palabras clave

sindicalismo / prácticas socioeconómicas / economía obrera / negociación colectiva / acción social

summary

This article discusses the socio-economic practices of trade unions, defined as the practices aimed to contribute to satisfying the human development needs of workers. The objective is to highlight and analyze how and to what extent the socio-economic practices of trade unions, considered as organizers of workers for themselves, have contributed to the working-class economy.

In Argentina, the main socio-economic practices of trade unions are collective bargaining and social action, which have had different levels of complexity, scope and effects on workers' needs, depending on the dynamics of the power relations between labour and capital. Through the case study of the trade union Luz y Fuerza Capital Federal in two stages, one of expansion (1958-1975) and the other of crisis (1976-2002), this article makes theoretical-methodological contributions, which show the economic and political value of these practices for the workers' struggle and for the study of trade unions.

keywords

unionism / socio-economic practices / working-class economy / collective bargaining / social action

Introducción

Los sindicatos constituyen uno de los sujetos sociopolíticos más relevantes de las relaciones sociales capitalistas. En su condición de organizaciones solidarias de los trabajadores, y según las relaciones de fuerza, construcciones identitarias y orientaciones político-ideológicas, han desarrollado a lo largo de su historia funciones y prácticas múltiples y disímiles. Entre ellas ocupan un lugar dominante en Argentina las “prácticas socioeconómicas del sindicalismo”, entendidas como aquellas prácticas orientadas a contribuir a la satisfacción de las necesidades de desarrollo de los trabajadores.

Esta perspectiva encuentra sus fundamentos en el libro de Lebowitz, *Más allá de El capital. La economía política de la clase obrera en Marx* (2005). Este trabajo repone en el análisis de la lucha de clases al propio trabajador como un ser humano socialmente desarrollado que, en tanto asalariado, forma parte del ciclo productivo del capital, pero que también conforma un ciclo productivo específico con sus propios objetivos. El proceso de producción del trabajador –o trabajador para sí–, sostiene Lebowitz, es un proceso de consumo que requiere valores de uso y tiempo para satisfacer sus necesidades de desarrollo, espirituales y sociales; los trabajadores participan en una lucha constante con el capital para satisfacer sus propias necesidades de crecimiento y, cuando logran satisfacer una mayor cantidad de necesidades, las cuales no son fijas sino históricas¹, se produce una reproducción ampliada del trabajo asalariado.

Bajo estas premisas, el objetivo de esta investigación es poner de relevo y analizar a través de qué prácticas socioeconómicas, y en qué medida los sindicatos, en tanto organizadores de los trabajadores para sí, han contribuido a la satisfacción de las necesidades de desarrollo de sus representados.

En este trabajo, sostenemos que la negociación colectiva y la acción social de los sindicatos constituyen las principales prácticas socioeconómicas del sindicalismo en Argentina. La negociación colectiva tuvo sus orígenes en la conformación de las primeras organizaciones de trabajadores, y se consolidó bajo la forma de pliego de condiciones, contratos de tarifas o concordatos (Gaudio y Pilone, 1984), que antecedieron a los convenios colectivos de trabajo durante el peronismo. Estas figuras regulan las relaciones laborales, los salarios y las condiciones de trabajo. Asimismo, la preocupación sindical por el bienestar social de los afiliados encuentra como experiencias iniciales el auxilio recíproco que se prestaban los miembros de las asociaciones mutuales desde la segunda mitad de la década de 1850, a fin de atender contingencias que no podían resolver en forma individual –accidentes de trabajo, enfermedades, vejez– (Falcón, 1984 y Horowitz, 1988). Los sindicatos argentinos participaron tanto en la gestión del sistema de seguridad social –previsión social, salud, riesgos del trabajo– como en la provisión de servicios sociales, tales como esparcimiento y recreación, vivienda, educación, financiamiento.

En este trabajo sostenemos que, así como el patrón de necesidades es variable y producto de la lucha, del mismo modo la complejidad de las prácticas socioeconómicas de los sindicatos y sus alcances o efectos sobre las necesidades obreras se construyen en las relaciones de fuerza con el capital y, por lo tanto, sufren

transformaciones históricas. En esta dirección, las prácticas pueden ser más o menos complejas y tener efectos más o menos expansivos sobre la economía obrera. La complejidad de la negociación colectiva refiere a la densidad de aquellos conceptos que impactan sobre el proceso de consumo de los trabajadores, lo que incluye componentes monetarios –salarios y bonificaciones en dinero–, otros no monetarios, pero que pueden incidir sobre la capacidad de ahorro y consumo diferido –prestaciones no monetarias, como puede ser el pago de servicios a cargo del empleador– y la extensión de la jornada laboral. Asimismo, la complejidad de la acción social se vincula con la densidad de las prestaciones sociales de un sindicato, que pueden cubrir desde útiles escolares a viviendas. Los alcances o efectos de estas prácticas sobre las necesidades obreras se relacionan con la ampliación del poder adquisitivo o capacidad de consumo de valores de uso y con la disponibilidad de tiempo para sí de los trabajadores. Estos efectos pueden ser expansivos si se traducen en una reproducción ampliada, o contractivos si limitan el proceso productivo obrero.

En esta dirección, si bien las prácticas socioeconómicas de los sindicatos, por definición, se orientan a –o buscan– la expansión de la economía obrera, el hecho de que se construyan en la lucha implica que no siempre alcanzan su objetivo, lo cual puede captarse a través del análisis socio-histórico de su desarrollo.

Consideramos que este análisis resulta pertinente, dado que gran parte de los estudios asociados con esta problemática presentan, desde nuestra perspectiva, limitaciones teóricas y metodológicas. Por una parte, existen investigaciones acerca de cómo la intervención sindical es capaz de influenciar las tasas salariales por encima de los niveles obtenibles en un mercado de trabajo no sindicalizado.² Sin embargo, dichas investigaciones toman como única referencia los salarios básicos y subestiman, así, el peso relativo de otros componentes salariales que también son determinados en forma colectiva y que, según veremos, pueden tener gran incidencia sobre la economía obrera, como las bonificaciones y las prestaciones no monetarias. Al subestimar estos conceptos, queda, además, invisibilizado el rol de los sindicatos como actores políticos con capacidad de negociar componentes que permitan superar las pautas salariales y dotar a los trabajadores de mayor poder adquisitivo.

Por otra parte, otros estudios han referido la acción social del sindicalismo bajo la premisa de que los sindicatos en Argentina se constituyeron como agencias de prestación social de servicios, sin dimensionar, en su mayoría, cuáles son los efectos de tales prácticas sobre la economía obrera, o bien se las considera como formas de integración, con lo cual se subestima su incidencia económica y política en la satisfacción de las necesidades sociales de los trabajadores.³

A fin de poner de relevo y analizar la complejidad y alcances de las prácticas socioeconómicas del sindicalismo, con sus inflexiones, en esta investigación estudiaremos en profundidad el caso del sindicato Luz y Fuerza Capital Federal (LYF CF). Este caso se muestra apropiado porque es el mayor sindicato de los trabajadores eléctricos, quienes por desempeñarse en un sector que detenta la capacidad de potenciar y detener las fuerzas productivas y la economía en su conjunto, forman

parte de la fracción más acomodada de la clase. Se trata de una aristocracia obrera, cuyos niveles salariales son históricamente superiores al promedio de los obreros industriales (Iñigo Carrera, Grau y Martí, 2006). Asimismo, LYF CF ha sido vanguardia de un modelo de sindicato que provee un conjunto de servicios sociales a sus afiliados, lo que encontró fundamento en la noción de sindicalismo múltiple. De acuerdo con esta noción, es función del sindicato satisfacer las necesidades del obrero y su familia desde que nace hasta que muere. Por último, el caso se muestra apropiado debido a que las prácticas socioeconómicas del sindicato lucifercista atravesaron distintos períodos, lo que da cuenta de su carácter histórico-contencioso: en un primer período, que se desarrolla entre 1958, año en que se crea la empresa SEGBA (Servicios Eléctricos del Gran Buenos Aires) y 1975, cuando se firma el último convenio por actividad, el sindicato desarrolló prácticas socioeconómicas complejas y con efectos expansivos. En un segundo período, que se inicia con la dictadura militar de 1976 y se profundiza con la privatización de la empresa en 1992, la ofensiva del capital limitó las prácticas socioeconómicas del sindicato en su ejercicio y alcances, lo cual encuentra indicadores de reversión a partir de 2002, de la mano del crecimiento del empleo efectivo y la reactivación de la negociación colectiva.

Para llevar a cabo esta investigación, trabajamos con dos grandes corpus. Por un lado, para captar la evolución de la negociación colectiva, reconstruimos la evolución de los salarios efectivos de los trabajadores de LYF CF. Para ello, utilizamos como fuentes principales todos los convenios colectivos firmados en los períodos estudiados. Asimismo, acudimos a un informe de Silvio Feldman (1977)⁴, quien realizó estimaciones cuantitativas de la composición salarial, para lo cual tomó en consideración no solo los salarios básicos de convenio, sino también otros componentes monetarios y no monetarios. Por otro lado, a fin de analizar la acción social del sindicato, reconstruimos el desarrollo de los servicios sociales y los argumentos utilizados, para fundamentarlos a partir de la revista gremial *Dinamis*.

Cabe aclarar que no es la intención de este trabajo realizar cálculos precisos sobre la evolución de las prácticas y, menos aún, sobre los impactos en la economía obrera. Esta tarea, además, resultaría inviable, dada la limitación de fuentes. Lo que se pretende, en cambio, es realizar una propuesta de interpretación teórico-metodológica de las prácticas socioeconómicas del sindicalismo y sus transformaciones, para lo cual los datos construidos constituyen soportes estimativos de tendencias.

A los fines expositivos, este trabajo incluye dos grandes apartados que analizan las prácticas de negociación colectiva y acción social en los dos períodos referidos. En ese sentido, encontramos un período de mayor complejidad y expansión, entre 1958 y 1975, y otro de contracción, que tiene dos puntos críticos —la dictadura militar en 1976 y la privatización de SEGBA en 1992—, el cual presenta indicadores de reversión a partir de 2002, cuando comienza a crecer el empleo y a reactivarse la negociación colectiva. En las conclusiones finales señalaremos los principales hallazgos teóricos y empíricos resultantes del análisis.

1) Las prácticas socioeconómicas del sindicato en expansión. De la creación de SEGBA al convenio de 1975

Luz y Fuerza Capital Federal se fundó en 1943, como representante de los empleados administrativos y obreros de las empresas de producción y distribución de la energía eléctrica en Capital Federal y en un conjunto de partidos de la provincia de Buenos Aires, entre las que se destacaban la CADE y la CIADE. Desde su creación, pero sobre todo a partir de 1958, momento en que se estatiza en forma parcial la CADE, y se crea SEGBA SA⁵, las prácticas socioeconómicas del gremio se fueron complejizando y tuvieron un efecto expansivo sobre el desarrollo obrero. Este proceso alcanzó su punto más álgido hacia 1975, cuando se firmó el último convenio colectivo por actividad.

a) La negociación salarial: salarios básicos, bonificaciones y retribuciones no monetarias

En el marco de la creciente intervención estatal sobre las principales empresas eléctricas del país, el sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal negoció los mejores convenios colectivos de un sector que, en su conjunto, se encuentra por encima de la media nacional.⁶ Esta tendencia se intensificó a partir de 1958, con la creación de SEGBA. Entre 1945, año en que se realizó la primera negociación y 1975, momento en que se firma el último convenio para toda la actividad, los salarios básicos reales sufrieron oscilaciones y una tendencia decreciente del orden del 8% (Cuadro N°1).

Cuadro N°1: Evolución de los salarios reales de los trabajadores bajo convenio de LYF CF (1945-1975)

Convenio	Salario mensual con 10 años de antigüedad*	Salario real (en \$ de 07/45)	Índice de salario real (base 1945=100)***	Salario real variación en %
LYF CF con CADE s/n (1945)	293,28 mSn	2,93	100	
LYF CF con CADE y CIADE s/n (1948)	550 mSn	4,01	136,78	37
LYF CF con CADE y CIADE 200/49	660 mSn	3,96	135,14	-1
LYF CF con CADE 149/54	1360 mSn	2,89	98,62	-27
LYF CF con CADE s/n (Laudo 25/56)	1960 mSn	3,34	114,02	16
LYF CF con CADE 42/58	3850 mSn	3,94	134,31	36

LYF CF con SEGBA y CIADE 9/62	9452 mSn	2,68	91,25	-32
LYF CF con SEGBA y CIADE 10/63	12220 mSn	2,65	90,39	-1
LYF CF con SEGBA y CIADE 3/64	17394 mSn	2,94	100,11	11
LYF CF con SEGBA y CIADE 4/65	22219 mSn	3,28	111,89	12
LYF CF con SEGBA y CIADE 20/67	35995 mSn	2,99	102,00	-9
LYF CF con SEGBA y CIADE 131/71	620,1 \$ Ley**	2,58	87,98	-14
LYF CF con SEGBA y CIADE 71/73	1206,62 \$ Ley	2,21	75,28	-14
LYF CF con SEGBA y CIADE 78/75	4565,94 \$ Ley	2,7	92,1	22

Fuente: Elaboración propia en base a CCTs del período e IPC del INDEC.

* La categoría de referencia testigo es D1 de 1945, luego denominada D. En esta categoría se incluye a obreros especializados. En el CCT, hubo una redefinición de categorías que homologó la D a la F y luego a la 7.

** La moneda pasó de mSn hasta el CCT de 1967 a \$ Ley en 1971. Se homologaron los valores en esta última moneda.

*** Los salarios fueron deflactados en base al IPC a julio de 1945.

En términos tendenciales, el comportamiento salarial para los trabajadores de LYF CF fue coincidente con la evolución de los salarios a nivel nacional, la cual también experimentó en este período oscilaciones en el corto y mediano plazo. Estas oscilaciones estuvieron determinadas por la coyuntura macroeconómica, en particular por el efecto de las políticas cambiarias y la variable capacidad de negociación obrera (Arceo *et al.*, 2008).⁷ Estos datos, sin embargo, presentan limitaciones de índole teórico-metodológicas que llevan a subvaluar tanto el salario efectivo de los trabajadores lucifueristas como las gestiones sindicales para superar los topes que se pretendían imponer a las paritarias. Dicha limitación reside en que el denominado salario real –que es un cociente entre los salarios básicos de convenio y el índice de precios– no refleja cuál es efectivamente el salario cobrado, porque no tiene en cuenta bonificaciones monetarias ni otras estipulaciones de convenio que no son retribuciones monetarias, pero que contribuyen a incrementar el salario.

Este punto resulta crucial, dado que los convenios de LYF CF contienen una enorme estructura de bonificaciones que se complejizó paulatinamente a partir de 1958, cuando pasaron a fijarse como porcentajes del salario básico de la categoría superior del convenio (la F). Entre las bonificaciones que percibía todo el personal

en este período se encuentran: aumento extraordinario por antigüedad, suma fija, bonificación anual por eficiencia (BAE), compensación pago por bancos, turismo social, refrigerio y gastos de comida. Sumado a ello, los convenios contemplaban un régimen especial de asignaciones familiares que absorbían las que fija la ley –salario familiar por padres, esposas, hermanos a cargo, entre otros– y un régimen de pago de horas extras que superaban los mínimos que estipulaba la legislación general.⁸

El convenio de 1960 redujo la extensión de la jornada semanal de trabajo de 40 a 36 horas, y la jornada diaria de 8 a 7 horas, con lo cual, a igual salario global, los lucifuercistas percibían un mayor salario relativo, que además podía incrementarse mediante la realización de horas extras, valuadas por encima de la legislación general. Asimismo, la reducción de la jornada laboral implicaba, desde la perspectiva del ciclo productivo del trabajador (Lebowitz, 2005), tiempo en provecho de sí mismo, para el pleno desarrollo individual y satisfacción de necesidades sociales y espirituales. Dada esta compleja estructura de bonificaciones, cuando se comparan los convenios –específicamente respecto de los porcentajes relativos de los distintos rubros en la conformación del salario total–, se observa una progresiva disminución del peso relativo de los salarios básicos y, como contrapartida, un incremento del peso relativo de las bonificaciones (Feldman, 1977) (Cuadro N°2).

Cuadro N°2: Sueldos pagados según rubros (en porcentajes del total) (1960-1975)

Año	Salarios básicos	Horas extras	Bonificaciones	Asignaciones familiares (por ley y CCT)
1960	60,5	*	*	7,4
1962	57,3	5	30,2	7,5
1963	55,1	6,4	31,4	7,1
1964	50,1	6,4	39,7	3,8
1965	49,8	5,2	44,4	0,6
1966	46,8	6,9	38,2	8,1
1967	52,2	5,8	34	8
1968	50,8	6,6	34,7	7,9
1969	47,8	8,2	35,1	9,1
1970	43,7	12,2	35,5	8,6
1971	41,9	14,4	37,6	6,1
1972	36,6	13,8	43	6,5
1973	30	12,7	53,1	4,2
1974	27,7	13,2	54,7	4,4
1975	24,2	7,5	63,9	4,4

Fuente: Feldman (1977). Elaborado en base a los Informes Anuales del departamento de personal y servicios sociales de SEGBA.

*Sin datos.

El Cuadro N°2 muestra que el peso relativo de los salarios básicos y las bonificaciones en los sueldos cobrados por los trabajadores fueron cambiando hasta prácticamente invertirse los porcentajes: los salarios básicos pasaron de representar el 60,5% del salario total en 1960 a tan solo el 24,2% en 1975, mientras que las bonificaciones se incrementaron del 30,2% en 1962 al 63,9% en 1975.

Al mismo tiempo, los convenios del sector también estipulaban retribuciones que no son monetarias, pero que en forma diferida contribuían al ingreso obrero. Entre estas retribuciones se encuentra el descuento en la tarifa del consumo de electricidad y un conjunto de servicios sociales. En especial, ocupaba un lugar central la asistencia sanitaria, que representaba alrededor de un 90% de los servicios. Esto se debía a que, a diferencia de otros sectores en los que los gremios desarrollaron sus obras sociales, en el sector eléctrico la cobertura de salud estaba a cargo de las empresas (SEGBA Servicios Asistenciales).

De acuerdo con las estimaciones realizadas por Feldman (1977), en base a los informes anuales del departamento de personal y servicios sociales de SEGBA, entre 1960 y 1970 el costo medio por trabajador de los descuentos practicados por la empresa en el cobro de los consumos de electricidad constituía en promedio un 1,8% del salario medio pagado. Mientras tanto, el costo medio por trabajador de los servicios sociales constituía en promedio, para los mismos años, el 13,4% del salario medio pagado. Todo esto da cuenta de la gran incidencia de las prestaciones no monetarias en la economía familiar. En el próximo apartado, analizaremos con detenimiento la evolución de las prestaciones sociales que inicialmente manejaban las empresas, tales como colonias de vacaciones, campos de recreo u hogares, y que a partir de mediados de los años cincuenta quedaron bajo control sindical.

El análisis detenido del desarrollo de los convenios colectivos indica, por un lado, que, para captar en forma más precisa la evolución de los salarios efectivos, resulta clave incorporar la estimación de las bonificaciones monetarias y las retribuciones no monetarias. Por otro lado, se advierte que esa evolución estuvo apuntalada por la intervención del sindicato, que encontró en la negociación de cláusulas por fuera de la escala salarial un modo de defender el salario en contextos adversos.

Así, en 1956, el gremio obtuvo un laudo arbitral favorable (25/1956) que convalidó un aumento de las remuneraciones y la vigencia de las cláusulas no salariales. De este modo, evitó la aplicación del decreto nacional que dejaba sin efecto los sistemas remuneratorios de convenio. Dos años después, mientras el Gobierno de Frondizi promovía negociaciones que incorporaran esquemas de racionalización, los gremios lucifuercistas –de Capital Federal, Córdoba y la Federación Nacional– mantuvieron las conquistas históricas de sus convenios (Roldán, 1978; Gordillo, 1991). A su vez, cuando el Gobierno puso en ejecución un plan que reconocía a las empresas la movilidad de las tarifas y el capital, el gremio negoció la formación de una comisión para ajustar los salarios y las demás cláusulas económicas en un porcentaje igual al aumento del costo de vida en Capital Federal, con lo cual logró lo que reivindicó como el salario móvil (CCT 42/1958; Taccone, citado en Domínguez, 1977). En el mismo sentido, en las negociaciones de 1960 y 1966,

y frente a la ley de racionalización de empresas del Estado, de 1967, los gremios eléctricos volvieron a resistir los intentos de implantar las cláusulas de productividad y cercenar conquistas adquiridas, como la estabilidad y el régimen salarial (Neffa, 1971; Gordillo, 1991).

Detrás de los esfuerzos por preservar los salarios, se encontraba la trayectoria de defensa de las reivindicaciones y la capacidad negociadora del gremio, que resultó de sus posiciones políticas y altos niveles de profesionalización. Expresión de ello fue la creación, en 1963, de la oficina sindical de estudios económicos y estadísticas, cuyo fin era analizar índices que permitieran calcular el costo de vida y negociar en consecuencia.

Asimismo, la vocación de poder de Luz y Fuerza Capital Federal, que hacia los años sesenta fue vanguardia de un sindicalismo que se propuso trascender las funciones meramente reivindicativas, lo llevó a liderar entre 1973 y 1975 la llamada “autogestión en SEGBA”. Se trató de un proceso de gestión sindical relativamente centralizado, aunque con amplios mecanismos de consulta y participación no decisional de los trabajadores (Graziano, 1989).

b) La acción social del gremio: consumo colectivo y prestaciones sociales

En este período, Luz y Fuerza Capital Federal desarrolló una vasta política de acción social para los afiliados, bajo la concepción de “sindicalismo de acción múltiple”. De acuerdo con esta noción, el sindicato no solo debe ocuparse de los salarios y condiciones de trabajo, sino también de proveer servicios a los afiliados y sus familias. Ya a comienzos de 1950, se sostenía que

La Organización Sindical Moderna abarca en su acción múltiple los aspectos fundamentales para hacer realidad los sueños de visionarios sindicalistas, en lo referente a emancipación de la clase trabajadora y cumpliendo dentro de la comunidad organizada su función de fuerza colectiva de solidaridad y trabajo. [Perón] dijo: “La función sindical tiene dos campos de acción: el que se refiere a la acción sindical propiamente dicha y el que se relaciona con la acción mutual. Si damos una mirada sobre todos los Sindicatos Argentinos, añadí, veremos que más o menos cumplen esas funciones, pero ninguno todavía lo cumple acabadamente como debe ser” (*Dinamis*, 1950: 4).

El sindicalismo de acción múltiple se nutría de la Doctrina Social de la Iglesia y de la concepción organicista del concepto de comunidad organizada, que reservaba a los sindicatos la función de atender a los trabajadores y su familia en todo el ciclo vital, desde que nacen –ajuar– hasta que mueren –servicio de sepelio–, incluyendo útiles escolares, vivienda, créditos, recreación, etcétera. Con este horizonte, el gremio captó mayores recursos por vía de la negociación colectiva y la gestión política.

Con excepción de la asistencia sanitaria (SEGBA Servicios Asistenciales), que se mantuvo en manos de SEGBA hasta su privatización en 1992, hacia fines de la década de 1950 Luz y Fuerza pasó a manejar los fondos sociales que antes admi-

nistraban las empresas. En este sentido, el convenio colectivo de 1958 constituye un parteaguas, ya que a partir de entonces los montos de esos fondos pasaron de ser una suma fija a un porcentual de la masa salarial. Asimismo, lo que hasta entonces era definido como una retención salarial se transformó en un incremento a cargo de las empresas. Tras la negociación de 1958, los sucesivos convenios fueron aumentando la alícuota, y se agregaron nuevos conceptos, hasta llegar a constituir el 7,5% de la masa salarial total en el convenio 78 de 1975 (Cuadro N°3).

Cuadro N° 3: Fondos sociales administrados por el gremio (en porcentajes de la masa salarial total) (1958-1975)

Año	Pro-colonia de vacaciones	Pro-vivienda	Fondo compensador de jubilaciones	Cultura, educación y deporte	Total
1958	1	1			2
1962	1,5	1			2,5
1964	1,5	1,5			3
1965	1,5	1,5	1,5		4,5
1973	2,25	1,5	1,5	0,25	5,5
1975	2,75	1,5	3	0,25	7,5

Fuente: Elaboración propia en base a convenios del período.

La incidencia de los recursos recibidos por el sindicato creció en forma significativa. Esto se debió a que, como los aportes empresarios se definían como un porcentual de los salarios brutos, el monto quedaba determinado por la cantidad de trabajadores conveniados y por el nivel de salario efectivo. Allí se incluía, además del básico, todo el conjunto de cláusulas que componen el salario –bonificaciones, horas extras, asignaciones familiares– y que, según vimos en el apartado anterior, crecieron en forma exponencial durante este período. En esta dirección, por tanto, la complejidad y alcances posibles de la acción social sindical estaban determinados por los niveles de empleo y salarios.

Los incrementos salariales asumían una forma y un destino convencionalmente estatuidos: un fondo de ahorro obrero administrado por el sindicato para el consumo social. Aquí se ubicó la compra de campos de recreo y hoteles desde mediados de la década de 1960, hasta llegar a conformar el patrimonio de Luz y Fuerza Capital Federal en este período: ocho hoteles, ocho campos de recreo, cuatro jardines de infantes, el hogar del niño, el hogar de jubilados, ocho cine-teatros, el autoservicio, la imprenta sindical, la biblioteca, además de los centros educativos de nivel secundario y de formación profesional (*Dinamis* 30° aniversario, 1973; *Dinamis* 46° aniversario, 1989).

También bajo el paraguas ideológico del sindicalismo múltiple, a partir de los años sesenta el gremio comenzó a constituir cooperativas: la Cooperativa de Con-

sumo administraba el Autoservicio Luz y Fuerza, anteriormente manejado por SEGBA; la Cooperativa de Seguros estaba destinada a cubrir riesgos –incendios, robos, fallecimientos, etcétera–; la Cooperativa de Vivienda otorgaba créditos para ayudar a los trabajadores a comprar o arreglar su casa; y por último, amparado en el estatuto que lo facultaba a promover entidades financieras o económicas, el sindicato creó en 1971 la Cooperativa de Crédito.

La construcción de viviendas fue el área hacia la que más se orientaron la labor social y los recursos económicos de la organización. LYF CF realizó un primer plan de viviendas en 1951 y luego avanzó en esta tarea con el soporte de los recursos provenientes de los fondos convencionales y de préstamos gestionados ante la central estadounidense AFL-CIO. Así, entre 1962 y 1971 construyó más de 3000 viviendas (Cuadro N°4).

Cuadro N° 4: Viviendas construidas por el sindicato (1962-1971)

Barrio/Consortio	Número de viviendas	Año
Barrio SITRA (Banfield Oeste)	116	1962
Barrio Martín Coronado	50	1963
Consortio San Martín	96	1966
Barrio Parque Morón	250	1967
Consortio Olivos	40	1967
Consortio Banfield	9	1967
Consortio Independencia	84	1968
Barrio Parque Quilmes	231	1969
Barrio Parque Panamericana	232	1970
Barrio Parque San Justo	561	1970
Barrio Parque Burzaco	330	1971
Centro Residencial La Plata	168	1971
Barrio Parque Banfield	420	1971
Consortio Acevedo	300	1971
Barrio Parque Berazategui	96	1971
Consortio Rioja	14	1971
Consortio Congreso	100	1971
Total	3097	

Fuente: Elaboración propia, en base a Luz y Fuerza (2001), “Un sindicato al servicio de la comunidad en el nuevo milenio”.

Las cooperativas funcionaban como cajas sociales. Facilitaban el uso de los ahorros conjuntos de los asociados para ayudar a otros trabajadores a realizar compras presentes y diferidas bajo un sistema de crédito. No es posible realizar cálculos precisos sobre los efectos económicos de estas operaciones en la economía obrera, pero sí podemos estimar, en base a los documentos gremiales, que el consumo de los trabajadores se vio facilitado mediante la venta de mercancías por debajo de los precios de mercado.

En este período, el sindicato, al tiempo que negociaba convenios colectivos con incrementos salariales, obtenía fondos que le permitían potenciar el consumo de valores de uso. Ambas prácticas socioeconómicas, de creciente complejidad, supusieron la posibilidad de satisfacer un conjunto creciente de necesidades de los trabajadores lucifuercistas y sus familias, lo cual se vio, en primer lugar, interrumpido bruscamente por el golpe militar de 1976 y, luego, horadado tras la privatización de SEGBA.

2) El golpe a las prácticas socioeconómicas del sindicato: de la dictadura militar a la privatización

Para mediados de la década de 1970, Luz y Fuerza Capital Federal gestionaba una de las empresas más importantes del sector eléctrico, SEGBA, y, tras absorber a fines de 1974 al sindicato que nucleaba al personal superior (APSSE), pasó a representar a más de 26.000 trabajadores (*Dinamis* N° 2, julio 1985). LYF CF había alcanzado el cenit en su crecimiento institucional y desarrollo de prácticas socioeconómicas. En este sentido, los lucifuercistas tenían un convenio colectivo (CCT 78/75) con bonificaciones, retribuciones y regímenes remunerativos que superaban las disposiciones generales de la legislación nacional, al tiempo que el sindicato recibía el nivel de aportes para fondos sociales más altos de su historia –7,5% de la masa salarial total–, y se encontraban en pleno funcionamiento las cooperativas, una red de hoteles, campos de recreo, jardines de infantes, cine-teatros y centros educativos.

La intervención militar de la empresa y el sindicato, producida en 1976, vino a interrumpir el funcionamiento de estas prácticas y, junto con ello, la tendencia expansiva de la organización y de los trabajadores eléctricos. Luego, tras el interludio que significó la recuperación parcial de la negociación colectiva y la provisión de servicios durante los primeros años de democracia, la privatización de SEGBA en 1992 implicó una dramática pérdida de miles de puestos de trabajo y la erosión de las prácticas socioeconómicas del sindicato, con lo cual se deterioró el ciclo productivo de los trabajadores.

a) El congelamiento de la negociación salarial

Con el fundamento de luchar contra la inflación y el déficit fiscal, atribuidos a la excesiva injerencia estatal en las actividades económicas y la protección a la industria local, la dictadura se valió de dos leyes para avanzar sobre las empresas estatales, sus trabajadores y la organización sindical: la 21.274/76 (de prescindibilidad) y la 21.476/76 (de reforma de las convenciones colectivas de trabajo).

La primera habilitaba los despidos por cuestiones de servicio, mientras que la segunda se orientaba a terminar con las que consideraba cláusulas de privilegio (jornadas, bonificaciones, aportes, entre otras).

Así, al amparo de la Ley de prescindibilidad, en octubre de 1976 se produjo la cesantía de 264 trabajadores, lo que suscitó las primeras medidas de fuerza durante la dictadura: asambleas en los lugares de trabajo, sabotajes, abandono de tareas y “trabajo a tristeza” (Senén González y Bosoer, 2009; Rodríguez, 2012). Junto con las cesantías, la dictadura avanzó sobre el convenio colectivo de trabajo y el directorio de SEGBA denunció “las cláusulas del Convenio Colectivo de trabajo [y las] actas complementarias, que no permiten implementar la imprescindible racionalización de los planteles de la Empresa” (Directorio de SEGBA, Acta 589, 05/08/76, citado en Ghigliani, 2012: 54). En base a este diagnóstico, en febrero de 1977 las empresas de energía implementaron la Ley 21.476/76, que anulaba todas las cláusulas que estuvieran por encima de lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo. Esta medida implicó la extensión de la jornada laboral y la anulación de conquistas históricas, como las bonificaciones, el régimen de vacaciones y los días no laborales.

La ampliación de la jornada suponía una pérdida de salario relativo y la reducción del tiempo libre para el libre desarrollo del trabajador. A su vez, la eliminación del conjunto de cláusulas no salariales significaba un brutal recorte del salario efectivo, el cual, según vimos en el apartado anterior, hacia 1975 se componía casi en un 75% de estas cláusulas. Por su parte, el básico era una porción menor que, además, en estos años se vio afectada por la depreciación general de los salarios reales.⁹

Conducidos desde la clandestinidad por los dirigentes sindicales, los trabajadores no acataron el nuevo horario y repitieron las modalidades conflictivas de octubre de 1976 (Bosoer y Senén, 2009; Rodríguez, 2012). En este contexto de lucha, y mientras intentaba negociar la salida del conflicto, el 11 de febrero de 1977 fue secuestrado el Secretario General del gremio, Oscar Smith. Esta violencia, que arrebató derechos y desapareció a 14 trabajadores de Luz y Fuerza Capital Federal, incluido su Secretario General, sentó las bases para el proyecto neoliberal en ciernes que tendría una de sus máximas expresiones en la privatización de SEGBA, en 1992. Esta medida implicó una drástica reducción de los puestos de trabajo, proceso que comenzó antes de la privatización, con el fin de hacer a la empresa más atractiva para los capitales privados, y continuó en los años siguientes (Cuadro N°5).

Cuadro N° 5: Personal empleado en SEGBA y privatizadas (1989-1998)

Año	Total empleados	Evolución sobre 1989 (en %)	Reducción interanual (en %)
1989	22.809	100	
1990	22.451	98	2

1991	20.778	91	7,4
1992	18.883	83	9,1
1993	10.976	48	41,9
1994	9.707	42	11,6
1995	8.805	38	9,3
1996	8.053	35	8,5
1997	7.210	32	10,5
1998	6.837	30	5,2

Fuente: Elaboración propia en base a Duarte (2001).

Entre 1989 y 1992, en los prolegómenos de la privatización, la plantilla de trabajadores efectivos cayó un 17%. Por su parte, el primer año de gestión privada significó el despido del 41,9% de los trabajadores –bajo la forma de retiros voluntarios–, y el período 1989-1998, en su conjunto, se tradujo en la caída del 70% del personal. Luego de 1998, en las memorias y balances de las empresas no hay datos suficientes para reconstruir la dotación global de empleados. Solo Edesur en sus informes detalla la cantidad de personal. De acuerdo con los datos de esta empresa, que es la mayor empleadora del sector, se puede inferir que la caída del número de trabajadores efectivos fue abrupta en 1993, y que luego continuó en forma más moderada hasta el año 2002: en 1992 Edesur tenía 7541; en 1993, 5051; en 1997, 3180; en 2002 llegó al piso de 2251, y a partir de 2003 comenzó revertir en forma suave la tendencia, con 2258 trabajadores efectivos (Memorias y balances Edesur).

Junto con la reducción de personal de planta, las empresas, en especial las distribuidoras, implementaron una política de subcontratación por la cual, según los dirigentes de LYF CF, la cantidad de tercerizados duplicó a la de trabajadores efectivos. En el caso de Edesur, en su memoria y balance de 1999 se pueden contabilizar 112 empresas contratistas (Haidar, 2017). Estos trabajadores se encontraban fuera de convenio, o bajo convenios de otros sindicatos –como el de comercio o construcción–, sin estabilidad laboral y con condiciones de trabajo inferiores a las de los empleados efectivos.

De este modo, el despido masivo significó, por un lado, la expulsión de miles de trabajadores del circuito de producción del capital y, por otro, la participación de parte de esos trabajadores como empleados de empresas tercerizadas, lo cual resintió su propio ciclo productivo. Incluso, una salida para los despedidos fue la formación de micro-emprendimientos, empresas patrocinadas por el sindicato, a través de las cuales los ex trabajadores de SEGBA volvían a prestar servicios a las empresas, pero ahora como tercerizados, en condiciones de precariedad e inestabilidad. Estas condiciones terminaron en la desintegración de los micro-emprendimientos, ante la imposibilidad de competir con grandes empresas contratistas.

El sindicato por su parte, como efecto de los despidos y las tercerizaciones, redujo su base de representación. Pasó de poco más de 19.500 afiliados activos en 1982 a 4900 en 1997, y poco menos de 4000 en 2002, según datos provistos por la Secretaría de Organización de LYF CF. Asimismo, se produjo una baja en los niveles de cobertura de la negociación colectiva. La privatización, por su parte, implicó la desaparición del convenio único 78/75 y su reemplazo por múltiples convenios por empresas¹⁰, que institucionalizaron la flexibilización y fragmentación de los trabajadores. Ya en los años ochenta, el gremio había negociado salarios a cambio de multiprofesionalidad de oficios y productividad para determinados grupos de trabajadores (CCT 78/75, renegociado en 1986). En los convenios de los años noventa, esta tendencia se profundizó, y se incorporaron la multifuncionalidad y las modalidades de contratación promovidas, que habilitaron las tercerizaciones. Al mismo tiempo, se extendió una hora la jornada laboral (después de haber sido reducida a 7 horas con el regreso de la democracia) y se anuló el régimen extraordinario de horas extras, lo cual implicó una pérdida de salario relativo y la ampliación del uso del tiempo en favor del capital.

Del mismo modo, a fines de 1990, los interventores de las empresas públicas, antes de la privatización y tal como sucediera durante la dictadura, denunciaron las cláusulas convencionales que consideraban distorsivas de la productividad, a lo que se sumó el discurso de líderes de opinión que desnostaban las conquistas obreras. Así lo expresaba el periodista Bernardo Neustadt: “Aquí quieren achicar el Estado, sin tocar los trámites y sin despedir gente (...) los hombres de Luz y Fuerza y los de Gas del Estado tienen descuentos impresionantes. ¿Seguiremos regalando la plata en nombre de las conquistas sociales?” (*Ámbito financiero*, 28/07/1989: 14).

Esta ofensiva significó que los nuevos convenios limitaran los alcances de algunas bonificaciones y dejaran sin efecto otras, como el régimen especial en el pago de asignaciones familiares y horas extras, dos instituciones que, en el período anterior, conformaban entre el 10 y 15% del salario efectivo de los trabajadores. Asimismo, el dato saliente es que las negociaciones se aplicaron únicamente al 30% de trabajadores que permanecieron en las empresas. El 70% restante quedó desempleado o tercerizado con contratos a término, lo que supuso la directa expulsión o participación precaria en el ciclo productivo del capital y la correspondiente erosión de la economía obrera. De modo tal que, durante esta etapa, la negociación salarial, una de las prácticas socioeconómicas nucleares del sindicato, quedó primero anulada por la dictadura y luego severamente restringida en sus contenidos y alcances. Esto deterioró la capacidad de contribuir a satisfacer las necesidades de desarrollo de los trabajadores.

b) La acción social del gremio recortada

Hacia 1975, funcionaban diversas estructuras gremiales destinadas a satisfacer un conjunto de necesidades colectivas e individuales, materiales y espirituales de los afiliados, financiadas en su mayor parte con los fondos sociales creados convencionalmente, y que representaban el 7,5% de la masa salarial total. Con la irrupción de la dictadura, la intervención de SEGBA dejó sin efecto todas las con-

tribuciones al gremio, al tiempo que el fondo compensador, otrora una de las cajas más importantes, pasó a ser controlado por la empresa. A su vez, las cooperativas dejaron de funcionar, todo lo cual significó la desfinanciación de la organización y, por lo tanto, una parálisis en las prácticas vinculadas a la acción social.

El regreso de la democracia permitió la restitución casi completa del CCT 78/75. El sindicato pudo recuperar los fondos sociales, aunque recortados, ya que pasaron del 7,5% al 4% (2,25% para colonia de vacaciones, 1,5% para vivienda, y 0,25% para el fondo cultural, educacional y deportivo). Hubo una reducción de un 0,5% en el fondo para la colonia de vacaciones y desapareció el aporte del 3% para el fondo compensador (CCT 78, renegociado en 1986). Conservar estos aportes fue una de las principales peleas que dio el gremio. Superada la transición en que los aportes quedaron sin efecto, se logró incorporarlos en el orden del 6% mensual para planes de vivienda, turismo, cultura (sin especificar porcentajes para cada área).

El aumento de la alícuota implicó una mejora respecto del porcentual fijado en 1986 (4%) y un acercamiento al convenio de 1975 (7%) pero, a diferencia del período anterior, la masa salarial proveniente de ese aporte empresario era sustancialmente menor en virtud de la caída del número de trabajadores bajo convenio. A partir de 1992, y a lo largo de esa década, cada informe de la Secretaría de Hacienda daba cuenta del déficit crónico en que había entrado el gremio. Al poco tiempo de concretarse la privatización, una primera evaluación marcaba lo que sería la tendencia dominante:

(...) debemos lanzarnos al sostenimiento de una Organización que en poco tiempo se vio reducida a la mitad de los afiliados activos y al crecimiento de los pasivos, por ello debemos agudizar el pensamiento y crear, modificar o suprimir lo que sea necesario para mantener un Sindicato cuyas bases no han cambiado (...) (*Dinamis* N° 38, agosto 1992: 16).

Frente a este diagnóstico, el gremio aplicó un ajuste sobre el turismo social, a fin de afrontar el déficit generado por la reducción general de ingresos gremiales y por la subutilización de las instalaciones hoteleras, producto de la caída del número de afiliados. Así, la organización, que otrora ubicara entre sus principales logros la adquisición de hoteles, pasó a concesionar siete de las nueve unidades que tenía.

Además, la pérdida de puestos de trabajo impactó sobre el consumo individual canalizado por las cooperativas, que se vieron desfinanciadas por la caída de la membresía y por la imposibilidad de cobrar cuotas adeudadas a trabajadores desvinculados de las empresas. Por estos motivos, redujeron sus servicios y su capacidad de vender a los afiliados un conjunto de mercancías a precios inferiores a los del mercado. No obstante, en materia de viviendas, el sindicato logró por vía política lo que no podía resolver desde su economía. Así, la Cooperativa de Vivienda dejó de otorgar créditos propios para pasar a gestionarlos ante el gobierno, lo que explica la gran cantidad de viviendas construidas entre 1984 y 1999: 5495, número que supera a las 3246 del período anterior (Cuadro N°6).

Cuadro N°6: Viviendas construidas a través del IVPBA - BHN - COVILIF LTDA. (1984-1999)

Barrios y consorcios	Cantidad	Año
Barrio Parque Dock Sud	528	1984
Guardia Nacional	70	1990
La Plata Oscar Smith	152	1991
Olmos	68	1994
Parque Berazategui	184	1995
Don Bosco	60	1994
Berazategui CGT	486	1995
Monte Grande	250	1996
Santa Teresita	1315	1997
Melo	248	1997
San Martín	406	1997
San Fernando	1000	1998
Barrio Corimayo	300	1999
Honorio Al Este	44	1999
Dolores	200	1999
Florencio Varela	132	1999
Berazategui	52	1999
Total	5495	

Fuente: Luz y Fuerza (2001), “Un sindicato al servicio de la comunidad en el nuevo milenio”.

En este contexto, LYF CF intentó preservar aquella faz de la cobertura social que anteriormente estaba a cargo de SEGBA. Así, cuando las empresas privadas se desprendieron de la cobertura de salud SEGBA Servicios Asistenciales, Luz y Fuerza Capital Federal, junto con el gremio del personal superior, absorbió sus funciones, lo que en un contexto de brutal reducción del empleo significó asumir un área deficitaria. La obra social fundada en 1992, OSTEE (Obra Social de los Trabajadores de las Empresas de Electricidad), declaraba para mayo de 1994 un déficit mensual promedio de \$1.750.000 (*Dinamis* N° 45, noviembre 1993; *Dinamis* N° 47, mayo 1994), originado por el aumento de población pasiva entre sus beneficiarios. En virtud de esta situación, la obra social redujo y aranceló muchas prestaciones, algo inédito para los trabajadores activos y jubilados de la ex SEGBA que antes gozaban de una cobertura casi total y gratuita.

Sumariamente, el despido masivo de trabajadores de las empresas eléctricas implicó, por diferentes vías, una brutal desfinanciación del gremio. Esto afectó, por añadidura, una de sus principales prácticas socioeconómicas, la acción social. Así, quedó limitada su capacidad de contribuir a satisfacer un conjunto de necesidades sociales, inclusive para aquel grupo reducido de trabajadores efectivos que conservaron sus puestos de trabajo. Esto se debe a que aquella capacidad estaba determinada centralmente por el nivel de empleo efectivo sobre el que se aplicaban los convenios. En esta dirección, la crisis puso en evidencia, por contraste con el período anterior, que la acción social constituye una práctica subordinada a la negociación colectiva, fundamentalmente en relación con los niveles de cobertura –empleo efectivo– y, en segundo lugar, en relación con los niveles salariales.

Conclusiones

Muchos estudios sobre el sindicalismo están permeados por el debate acerca de la naturaleza de los sindicatos dentro del capitalismo y sus estrategias frente al capital. En esta clave, se ha tendido a interpretar las luchas obreras por mejores salarios, condiciones de trabajo y prestaciones sociales en términos de integración, o bien como funcionales al ciclo de producción y reproducción del capital. De este modo, trabajadores más saludables, capacitados o con mayor poder adquisitivo se han transformado en sinónimo de trabajadores más productivos para el capital.

La propuesta de Lebowitz (2005) de considerar al trabajador como un ser humano socialmente desarrollado permite, en cambio, reubicar estas luchas desde la perspectiva e intereses de los propios trabajadores. En esta investigación, ese desplazamiento fue recuperado para interpretar las prácticas socioeconómicas de los sindicatos, definidas como prácticas orientadas a contribuir a la satisfacción de las necesidades de desarrollo de los trabajadores.

En esta dirección, se puso de relevo la importancia de los sindicatos en la economía política del trabajo asalariado, lo que supone apartarse de las discusiones sobre el carácter economicista o politicista de los sindicatos. En cambio, se busca ubicar las luchas por mejores salarios, tiempo libre y bienes de uso como luchas políticas por la reproducción ampliada del trabajo asalariado. Desde esta definición, la presente investigación deja algunos aportes teórico-metodológicos y empíricos que pueden contribuir al desarrollo de otros estudios.

En primer lugar, se advierte que el carácter histórico-contencioso de las relaciones entre trabajo y capital se replica en la construcción del patrón de necesidades y en las prácticas socioeconómicas de los sindicatos que, por definición, buscan –aunque no siempre con éxito– la ampliación de la satisfacción de necesidades de los trabajadores para sí. A fin de captar los desplazamientos en las relaciones de fuerza y en las prácticas sindicales, se construyeron dimensiones de análisis referidas al nivel de complejidad –más o menos complejas– y los alcances de tales prácticas sobre la economía obrera –efectos más o menos expansivos–, lo cual constituye un esquema heurístico para futuros análisis diacrónicos y/o estudios comparados entre dos o más sindicatos en forma sincrónica. En este trabajo, el análisis de dos etapas resultó clave para dar cuenta de las relaciones de lucha y sus

transformaciones, desde un momento de expansión entre 1958 y 1975 a otro de crisis o contracción entre 1976 y 2002.

En segundo lugar, en términos metodológicos, en esta investigación se profundizó en el análisis de Feldman (1977). En ese sentido, una estimación más precisa de la complejidad de la negociación colectiva y la evolución salarial requiere incorporar los componentes monetarios –salarios y bonificaciones en dinero–, las prestaciones no monetarias y la extensión de la jornada laboral. Los aportes empíricos de este trabajo han sido fundamentales para mostrar cómo la consideración de otros conceptos, tales como las bonificaciones, puede modificar sustancialmente los cálculos sobre el poder adquisitivo de los trabajadores. En la misma dirección, cambios en la extensión de la jornada laboral implican cambios en los salarios relativos y, además, son cristalizaciones de la disputa por el uso del tiempo, que puede destinarse en favor del capital o del trabajador, para su disfrute y desarrollo. Asimismo, reponer estos conceptos en el análisis de la negociación colectiva implica también ponderar la capacidad política de los sindicatos para superar las pautas salariales o topes y, en definitiva, contribuir a una mayor satisfacción de las necesidades obreras.

En tercer lugar, esta investigación puso de relevo la importancia de la acción social del sindicalismo en el desarrollo de los trabajadores y su familia como seres humanos, una práctica que ha sido subestimada en los análisis sobre el sindicalismo de servicios. En el caso estudiado, la acción social del sindicato estuvo fundamentada desde la concepción del sindicalismo múltiple, la cual está atravesada por una disputa por los derechos al consumo y el disfrute. Más allá de identificar los aportes al desarrollo humano de los trabajadores, es preciso avanzar en la construcción de datos y herramientas metodológicas que permitan cuantificar los alcances concretos de estas prácticas sobre la economía obrera, lo que exigiría considerar precios de mercado y de las prestaciones sindicales, así como niveles de consumo. Aquí, la propuesta fue reconocer tendencias de cada etapa, y en ese ejercicio se identificó que tanto la complejidad como los alcances de la acción social sindical quedaban subordinados a la negociación colectiva, en tanto estaban determinados en términos principales por los niveles de empleo y, en segundo lugar, por los niveles salariales. Interesa señalar que, en el caso de estudio, la reducción de personal afectó en forma central a los trabajadores que quedaron sin empleo o fueron recontratados en forma precaria. Sin embargo, dicha reducción afectó también a los trabajadores efectivos, que vieron recortadas las prestaciones sociales por el desfinanciamiento que supuso la reducción del número de empleados conveniados.

Por último, este estudio refiere, por definición, a los trabajadores asalariados formales. Quedan por fuera otras categorías ocupacionales y, por tanto, se vuelve a poner en evidencia el carácter corporativo de las luchas de los sindicatos constituidos bajo los cánones del pacto social de postguerra. El caso aquí estudiado resulta paradigmático de ese fenómeno. Se trata de un sindicato que representa una aristocracia obrera y que, en el curso de veinte años, entre mediados de la década de 1970 y mediados de la de 1990, perdió el 70% de su base de representación. El

sindicato continuó siendo representante de un universo de trabajadores eléctricos relativamente privilegiados, pero cada vez más reducido, y esa reducción, como fue señalado antes, afectó no solo a quienes quedaron por fuera del circuito del capital, sino también a quienes permanecieron en él. Esto se debió a que las posibilidades de expansión y desarrollo derivan, en términos económicos y políticos, de la fuerza colectiva.

En estos tiempos, el mercado sociolaboral se encuentra atravesado por la creciente fragmentación y precarización. La acción sindical, en este contexto, continúa siendo cuestionada por el *ethos* neoliberal, que coloca el esfuerzo individual como artífice del propio destino, y concibe las conquistas obreras como privilegios a eliminar (entre ellas los siempre atacados regímenes especiales). Vale la pena, entonces, reponer el carácter colectivo de la determinación del bienestar de los trabajadores, así como las luchas y victorias obreras en clave del propio desarrollo y no como funcionales a los intereses del capital. También vale la pena sostener una reflexión en torno a los desafíos que representa para el sindicalismo la erosión creciente de los mercados, relaciones y regulaciones laborales tal como fueron configurados medio siglo atrás.

Referencias

- *Agradezco a David Trajtemberg, quien colaboró en la construcción y análisis de las series salariales.
1. Marx desarrolla el concepto general de necesidad en los *Manuscritos de economía y filosofía* y en *La ideología alemana*. Según él, tanto la creación como la satisfacción de las necesidades es un proceso histórico. En el tomo I de *El Capital*, reconoce tres niveles de necesidades: fisiológicas (valor de los medios de subsistencia física indispensables), imprescindibles (percibidas como tales por el hábito y la costumbre, conforman el valor de la fuerza de trabajo) y sociales (constituyen el límite superior en las necesidades de valores de uso en su forma de mercancía). Las necesidades indispensables pueden aumentar o disminuir; lo que determina el grado en que los trabajadores logran satisfacer sus necesidades es la lucha de clases. Si bien la creación de necesidades es el elemento sobre el que descansa la legitimidad histórica y el poder del capital, al mismo tiempo hay trabas capitalistas para la satisfacción de necesidades resultantes de la restricción impuesta por el capital sobre la capacidad de consumo de los trabajadores y la tasa de ganancia (Lebowitz, 2005).
 2. En los estudios económicos existe una abundante producción que indaga sobre los efectos de la negociación sindical en los niveles de salarios y empleo. Este asunto ha sido una preocupación de Smith, Mills o Kalecki y, entre los más contemporáneos, de Oswald (1982), Nickell y Andrews (1983), Booth (1995) y Hayek (2009), entre otros. A nivel nacional, se destacan los estudios sistemáticos de Sánchez (1976) y Montuschi (1979), quienes analizan el poder económico sindical entendido como aquel capaz de influenciar las tasas salariales por encima de los niveles obtenibles en un mercado de trabajo no sindicalizado.
 3. Novick (2001) identifica la institución de los sindicatos como una agencia social prestadora de servicios a sus representados como uno de los rasgos centrales de la identidad del modelo sindical argentino. En sintonía con Rosanvallon, entiende que por esta vía los sindicatos establecen con los afiliados relaciones de carácter diferente a aquellas basadas en la representación de intereses o en la creación de una solidaridad clasista. Por su parte, Danani (2005) puso de relevo en términos teóricos y empíricos la importancia de los sindicatos en la prestación de servicios de salud para pensar la reproducción obrera.
 4. Se trata del informe "Situaciones salariales diferenciales: los trabajadores de la confección y de la energía eléctrica. 1950-1975" (Feldman, 1977), el cual utiliza escalas salariales históricas de las negociaciones colectivas de la Federación de trabajadores de la electricidad (FATLYF) y del gremio

de Capital, así como informes anuales del departamento de personal y servicios sociales de SEGBA entre 1948 y 1975.

5. SEGBA SA se creó en octubre de 1958. Inicialmente, quedó conformada como una sociedad mixta en la que el Estado tenía mayoría y la CADE la parte minoritaria, hasta 1961, cuando se estatizó completamente. La CADE y la CIADE operaban en Capital Federal y partidos de la provincia de Buenos Aires. Producían aproximadamente el 50% del total de la energía nacional. La mayor de ellas, la CADE, suministraba el 80% de la electricidad de su zona de concesión (Genta, 2006).

6. De acuerdo con el censo económico de 1964, los obreros de la electricidad percibían un salario medio del orden del 181% del considerado como referencia. Si se ordenan de mayor a menor los niveles medios salariales de las diversas ramas de actividad de la industria manufacturera y la electricidad, la energía eléctrica se ubica en primer lugar, seguida muy de cerca por la fabricación de productos derivados del petróleo y del carbón (Feldman, 1977). La Federación Nacional, la FATLYF, negociaba en representación de los trabajadores de empresas públicas provinciales y municipales y de cooperativas menos rentables (solo AYEE participaba en ambas instancias de negociación) (Graziano, 1989).

7. El alza en los convenios firmados por LYF CF entre 1945 y 1948 coincide con la tendencia nacional de crecimiento de los ingresos reales de los obreros industriales, la cual empezó a revertirse hacia principios de la década de 1950. A partir de 1955, se produjo una estratificación de la clase obrera que generó una élite ubicada en las ramas más capital-intensivas (Peralta Ramos, 2007), donde se encontraba LYF CF, que, además de pertenecer a un sector económico fundamental y privilegiado, poseía gran capacidad de negociación. Luego, las oscilaciones salariales se correspondieron nuevamente con los movimientos nacionales. Se produjo una caída durante 1962 y 1963. A partir de ese año, se alcanzó un escalón más alto, que se mantuvo hasta 1967, para descender otra vez durante 1971-72. En el tercer trimestre de 1975 se recuperó el máximo nivel salarial (CEPAL, 1983).

8. La ley nacional establece que las horas extras se pagarán con un recargo mínimo del 50%, excepto los feriados y domingos, en los que será del 100%. En las empresas eléctricas, durante este período, los sábados antes de las 13 se pagaba un extra del 5%, mientras que después de las 13 y los domingos se abonaba el doble más un franco compensatorio. El trabajo en días feriados nacionales en horario habitual se pagaba el valor hora más el 50%, pero si el feriado caía en sábado o domingo, se sumaba un 400% más.

9. No disponemos de cifras sobre salarios básicos en el sector eléctrico durante la dictadura. Sin embargo, en términos macroeconómicos, el año 1976 supuso un punto de quiebre en la economía argentina, cuando los salarios reales se redujeron un 35,6% debido a la fuerte devaluación de la moneda, el llamado sinceramiento de los precios y el congelamiento de los salarios. Entre 1976 y 1982, los salarios fueron en promedio un 32,8% más bajos que los de 1974 (Arceo *et al.*, 2008).

10. Desde la privatización, solo en el año 1993 hubo una negociación conjunta entre Luz y Fuerza Capital Federal y las tres distribuidoras. Luego, todas las negociaciones en que participó el gremio hasta 2002 (al menos 21 convenios y 29 acuerdos, según consta en la base del Ministerio de Trabajo) fueron por empresas.

Bibliografía

Arceo, N., Monsalvo, A., Schorr, M. y Wainer, A. (2008). *Empleo y salarios en la Argentina: una visión de largo plazo*. Buenos Aires, Argentina: Capital Intelectual.

Booth, A. (1995). *The Economics of Trade Union*. Cambridge, UK: Press Syndicate of the University of Cambridge.

CEPAL (1983). Estadísticas económicas de corto plazo de la Argentina. Precios, salarios y empleo. Documento de Trabajo N° 5. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/28499/S8300380_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Convenios Colectivos de Trabajo de LYF CF: SN/45, SN/48, 200/49, 149/54, Laudo 25/56, 42/58, 9/62, 10/63, 3/64, 4/65, 20/67, 131/71, 71/73, 78/75, 78/75 (renegociado en 1986), 225/93, 167/95, 215/97, 134/95, 353/99, 316/98, 460/02.

Danani, C. (2005). *La construcción sociopolítica de la relación asalariada: obras sociales y sindicatos en la Argentina, 1960-2000*. Tesis inédita de doctorado. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires,

Argentina.

- Domínguez, N. (1977). *Conversaciones con Juan José Taccone. Sobre sindicalismo y política*. Buenos Aires, Argentina: Colihue/HACHETTE.
- Duarte, M. (2001). Los efectos de las privatizaciones sobre la ocupación en las empresas de servicios públicos. *Realidad Económica*, 182, 32-60.
- Falcón, R. (1984). *Los orígenes del movimiento obrero (1857-1899)*. Buenos Aires, Argentina: CEAL.
- Feldman, S. (1977). Situaciones salariales diferenciales: los trabajadores de la confección y de la energía eléctrica. 1950-1975. Informe final de investigación. Buenos Aires, Argentina: Centro de estudios urbanos y regionales (Mimeo).
- Gaudio, R. y Pilone, J. (1984). Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo, 1935-1943. *Desarrollo Económico*, 24 (94), 235-273.
- Genta, G. (2006). *Política y servicios públicos: El caso del servicio público de electricidad de la ciudad de Buenos Aires (desde sus orígenes hasta su estatización: 1887-1962)*. Tesis inédita de doctorado. Universidad Austral Argentina, Buenos Aires, Argentina.
- Ghigliani, P. (2012). La resistencia de Luz y Fuerza a las políticas de la dictadura: los conflictos de 1976 y 1977. *Historia regional*, 30, 51-71.
- Gordillo, M. (1991). Los prolegómenos del Cordobazo: Los sindicatos líderes de Córdoba dentro de la estructura de poder sindical. *Desarrollo Económico*, 31 (122), 163-187.
- Graziano, R. (1989). *La gestión sindical en SEGBA*. Buenos Aires, Argentina: CEAL.
- Hayek, F. (2009). *Sindicatos, ¿Para qué?* Madrid, España: Unión editorial.
- Horowitz, J. (1988). El impacto de las tradiciones anteriores a 1943 en el peronismo. En J. C. Torre (Comp.), *La formación del sindicalismo peronista*, pp. 99-117. Buenos Aires, Argentina: Editorial Legasa.
- Haidar, J. (2017). Tercerización laboral, objetivos empresarios y acción sindical. El caso del sector eléctrico argentino (1992-2016). *Revista Colombiana de Sociología*, 40 (2), 197-220.
- Iñigo Carrera, N., Grau, M. I. y Martí, A. (2006). *Agustín Tosco. La clase revolucionaria*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Madres de Plaza de Mayo.
- Lebowitz, M. (2005). *Más allá de El capital. La economía política de la clase obrera en Marx*. Madrid, España: Akal.
- Luz y Fuerza (2001). Un sindicato al servicio de la comunidad en el nuevo milenio.
- Memorias y balances de Edesur, 1992-2010. Disponible en: <https://www.enel.com.ar/es/edesur/a201901-informes-y-balances.html>
- Montuschi, L. (1979). *El poder económico de los sindicatos*. Buenos Aires, Argentina: Eudeba.
- Neffa, J. C. (1971). La participación interna de los sindicatos en Argentina. Estudio del Sindicato Luz y Fuerza de Capital Federal. Ginebra, Suiza: Instituto Internacional de Estudios Laborales-OIT (documento interno).
- Neustadt, B. (1989). Función social del bulín. *Ámbito Financiero*, 28/07/1989.
- Nickell, S. y Andrews, M. (1983). Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-79. *Oxford Economic Papers, New Series*, 35, 183-206.
- Novick, M. (2001). Un informe descriptivo de las experiencias argentinas de participación de los trabajadores en la gestión de empresas. Informes de Investigación N° 1. Buenos Aires, Argentina: CEIL.
- Oswald, A. (1982). The Microeconomic Theory of the Trade Union. *The Economic Journal*, 92 (367), 576-595.
- Peralta Ramos, M. (2007). *La economía política argentina: poder y clases sociales (1930-2006)*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Revistas *Dinamis*: enero-febrero 1950; 30° aniversario, 1973; 46° aniversario, 1989; N° 2, julio 1985; N° 38, agosto 1992; N° 45, noviembre 1993; N° 47, mayo 1994.
- Rodríguez, J. C. (2012). *La mirada implacable del "Gato" Smith*. Buenos Aires, Argentina: Corregidor.
- Roldán, I. (1978). *Sindicatos y protesta social en la Argentina. Un estudio de caso: el sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba (1969-1974)*. Amsterdam, Países Bajos: CEDLA.
- Sánchez, C. (1976). El Poder Sindical y la Formación del Salario en el Sector Manufacturero Argentino

1958-1966. *Revista de Economía y Estadística, Tercera Época*, 20 (1-2-3), 49-74.

Senén González, S. y Bosoer, F. (2009). *Breve historia del sindicalismo argentino*. Buenos Aires, Argentina: El Ateneo.

Enviado: 10/10/2020. Aceptado: 30/12/2020.

Julietta Haidar, "Las prácticas socioeconómicas de los sindicatos y la economía obrera. Aportes teórico-metodológicos desde un estudio de caso". *Revista Temas y Debates*. ISSN 1666-0714, año 25, número 41, enero-junio 2021, pp. 87-109.