

## DISEÑOS INSTITUCIONALES Y DEMOCRATIZACIÓN SINDICAL

### LA TRAYECTORIA DE LOS ESTATUTOS DE DOS SINDICATOS DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CÓRDOBA (1983-1990)

INSTITUTIONAL DESIGNS AND UNION DEMOCRATIZATION. THE PATH OF THE STATUTES OF TWO CORDOBA'S PUBLIC SERVICES TRADE UNIONS (1983-1990).

Ana Elisa Arriaga<sup>1</sup>

*Palabras clave*

Sindicatos,  
Representatividad,  
Resistencias,  
Neoliberalismo,  
Córdoba

*Resumen*

Los modos en que los sindicatos construyen sus prácticas democráticas no ha sido núcleo de gran interés historiográfico reciente. Por ello nos proponemos explorar los sentidos y los alcances de la democracia en dos sindicatos de servicios públicos de Córdoba: el Sindicato de Luz y Fuerza y el Sindicato del Personal de Obras Sanitarias, protagonistas de largos procesos de resistencia a las políticas privatizadoras. El análisis se concentra en los estatutos que regularon la vida colectiva de estas organizaciones desde la salida de la última dictadura hasta el inicio de las reformas neoliberales. Mostramos aquí distintas pautas de participación individual y deliberación colectiva sometidas a controles múltiples e indisociables del poder obrero construido en los espacios de trabajo. La relevancia del tema se vincula al papel de esa arquitectura institucional, en la resistencia a las reformas neoliberales.

*Key words*

Trade unions,  
Representativeness,  
Resistance,  
Neoliberalism,  
Córdoba

*Abstract*

The ways in which trade unions build their democratic practices has not been core to recent historiographical interest. For this reason, we intend to explore the democracy meanings and scope in Córdoba's public service unions: the Light and Strength Union and the Sanitary Works Personnel Union, protagonists of long resistance processes to privatization policies. The analysis focuses on the statutes that regulated these organizations collective life from the last dictatorship end to the neoliberal reforms beginning. We show here different patterns of individual participation and collective deliberation, subjected to multiple and inseparable controls from the workers' power built in the work spaces. The theme relevance is linked to the role of this institutional architecture, in the resistance to neoliberal reforms.

*Received*

28-9-2017

*Accepted*

22-6-2018

---

1 Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Filosofía y Humanidades, Centro de Investigaciones. Pabellón 'Agustín Tosco', Ciudad Universitaria, 5000 Córdoba, Argentina. Tel.: 54-351-4334061, interno 117. C. e.: ana.elisa.arriaga@gmail.com.

En el campo académico, hemos advertido que los alcances de la democracia sindical en Argentina o el modo en que los sindicatos construyeron democracia no ha sido un tópico central de la historiografía del movimiento obrero. Allí donde emerge, ha tenido un tratamiento desigual en el tiempo conforme a coyunturas de disputa particulares, con abordajes empíricos ciertamente acotados.<sup>2</sup> Si existe una etapa en que la democracia sindical fue objeto de reflexión, es sin duda la de la salida de la última dictadura cívico militar y la reconstrucción democrática alfonsinista. El rechazado proyecto “Mucci”,<sup>3</sup> con el que se buscaba democratizar la vida sindical, fue el núcleo a partir del que buena parte de la historiografía pensó la *persistencia* institucional del modelo sindical argentino y su proyección en los años 90. Algunas miradas vieron en ello el signo de un “fracaso” frente al poder de presión de las “cúpulas” o, más aún, de la “corporación sindical” (Senén González y Bosoer 2012). Otros han intentado explicar las razones del fracaso en función del “error de diagnóstico” del radicalismo o señalando la “falta de una estrategia oficial coherente” capaz de enfrentar a la “corporación” sindical que amenazaba el interés general de la ciudadanía, expresado en el “voto” (Sangrilli 2010, Murillo 2010). Algunos revisaron esas interpretaciones argumentando que el error también fue deudor de una visión oficial sobre el sindicalismo que concebía de maneras contradictorias a “la autonomía y a la representación sindical”, sobre las que no había suficientes acuerdos en el interior del partido gobernante (Gordillo 2013).

Por otra parte, en el campo de las relaciones industriales y la sociología del trabajo, la crisis de representación del sindicalismo remite a su eficacia en un contexto de profundos cambios en el régimen de acumulación capitalista, atribuyendo esa crisis a la flexibilización de las regulaciones laborales y la consiguiente heterogeneización y segmentación del empleo. Desde esta perspectiva, se ha renovado el interés por los modos de funcionamiento sindical, en tanto se han puesto sobre la mesa los alcances de su capacidad para proteger o conquistar mejoras en las condiciones laborales de sus miembros, como su influencia sobre las políticas económicas y sociales. Justamente, una parte de las discusiones sobre el futuro de los sindicatos en un contexto de mutación del trabajo ha actualizado las discusiones sobre las formas de constitución y uso del poder sindical donde la democracia aparece como un tópico relevante (Bensusán 2000). Allí se tienden a proble-

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

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

matizar al menos dos dimensiones del poder sindical: una, inscrita en la dinámica de la vida interna de los sindicatos y sus modos de definir liderazgo y objetivos; la otra, ligada a las estrategias deliberadas por ampliar alcances y objetivos de esos liderazgos, más allá del universo de asalariados protegidos (Lévesque y Murray 2011).

La cuestión adquiere un plus de significado al pensar el derrotero sindical frente al proceso de implementación de reformas neoliberales, en el que la representatividad sindical pareció estar interpelada mucho más que en otras épocas –dado el crecimiento de los índices de desempleo y subempleo– respecto de su capacidad de articular intereses heterogéneos en la acción colectiva contenciosa. Precisamente, desde esa perspectiva, la mirada sobre las respuestas sindicales ha tendido a ser pesimista, o bien a aceptar la oligarquización como un mal menor frente al avance neoliberal (Etchemendy 2013).

La reflexión sobre los recursos del poder sindical se torna central si consideramos que, entre las respuestas de la dirigencia a la reconversión capitalista en la década de los 90, se encuentran la “adaptación”, “concertación” o “participación sindical empresarial”, procesos en los que se canjearon “recursos organizativos” en detrimento de derechos laborales, constituyéndose dichas estrategias en un núcleo central del éxito menemista en la implementación de las reformas.<sup>4</sup> En ese marco, algunos estudios sobre las estrategias sindicales de adaptación rescataron el “poder de negociación” sindical en las condiciones reformistas, directamente vinculado a la preservación de “poder asociacional” o “supervivencia organizativa”, en virtud del resguardo de un conjunto de instituciones (personería gremial y negociación colectiva por rama) que favorecieron la posición de las cúpulas sindicales para negociar con el Estado (Etchemendy 2001, Murillo 2008). Dadas esas condiciones de preservación organizativa, indisolubles de la disruptiva emergencia del *movimiento piquetero* como portavoz del reclamo laboral fuera de la matriz sindical (Svampa y Pereyra 2001), no fueron pocos los que tendieron a considerar que el sindicalismo existente acentuaba la desigualdad y la injusticia o no alcanzaba a ofrecer un horizonte de construcción representativo para los nuevos trabajadores precarios, flexibles y cada vez más explotados (Fernández 1997, Martucelli y Svampa 1997).

Claro que esas no fueron las únicas respuestas al modelo neoliberal. Los estudios abocados a las experiencias de confrontación o resistencia sindicales, como las encaradas desde 1992 por el Congreso de Trabajadores Argentinos, luego Central, advirtieron la importancia de la representatividad y la relevancia de la disputa por el modelo sindical en el que las apelaciones a prácticas *democráticas* asumieron un lugar nodal en la capacidad de acción colectiva contenciosa (Armellino 2015, Duhalde 2009).

Dentro de ese universo amplio, nos concentramos aquí en dos sindicatos locales de servicios públicos de Córdoba que han hecho de la resistencia al modelo neoliberal sus banderas. Se trata del Sindicato de Luz y Fuerza (SLyFC) y del Sindicato del Personal de

---

4 Sobre la adaptación y concertación, puede verse Etchemendy y Palermo 1996; una reinterpretación crítica sobre el sindicalismo empresarial: Ghigliani y otros 2012.

Obras Sanitarias (SiPOS), ambos protagonistas de largos procesos de confrontación con las políticas privatizadoras. El primero, conocido por su desempeño diferencial respecto de aquel llevado a cabo por el Sindicato de Luz y Fuerza Capital, que fuera “conductor político” de la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza (FATLyF), instancia que acompañó activamente el proceso de reformas neoliberales (Haidar 2016, p. 82), el mismo que promovió la reforma del Estatuto de la Federación hacia 1992, a los fines de adecuar su estructura organizativa para habilitar estrategias de participación empresarial.<sup>5</sup> Mientras que el SLYFC “reconstruyendo los canales de identificación y alimentando los mecanismos descentralizados de representación” ha resistido tres veces proyectos privatizadores (Drolas 2009, p. 2), en el sector de agua y saneamiento, la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FeNTOS) fue precursora en la estrategia de “concertación”, integrando el Comité Técnico de Privatización desde 1991. Allí se acordaron programas de retiros voluntarios y pautas de renegociación del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT 57/75), impulsando su descentralización por empresa e incluyendo pautas de flexibilización laboral (Senén Gonzales 2000).

Contrariamente a las estrategias de ambas federaciones, tanto el SLYFC como el SIPOS se han destacado por una respuesta militante en el enfrentamiento a los distintos proyectos privatizadores provinciales. Lo hicieron juntos hacia 1989, resistiendo la reforma administrativa diseñada por el gobernador Eduardo Angeloz, que habilitó la descentralización y la concesión periférica de ambos servicios provinciales.<sup>6</sup> Desde entonces, el SiPOS resistió la privatización de un servicio de agua y saneamiento que fue lentamente descentralizado a nivel provincial. Lo hizo sosteniendo largos períodos de huelgas y acciones de protesta en defensa irrestricta de las condiciones laborales de los trabajadores del sector. En el camino, ensayó estrategias radicales que fueron desde sabotajes y piquetes a la ocupación sorpresiva de plantas o sectores de trabajo. Esa disposición combativa se acompañó también de cierta apertura a la negociación, asesorando estrategias de cooperativización en el sostenimiento de puestos de trabajo. El mayor embate, sin duda, fue el proyecto de privatización del servicio de agua de la capital cordobesa, iniciado hacia 1994. Las acciones del gremio, centradas en campañas públicas, huelgas y denuncias judiciales, lograron dilatar su ejecución hasta 1997. Finalmente, la concesión privada del servicio, a favor del consorcio Aguas Cordobesas, no impidió al SiPOS disputar la estabilidad y las condiciones laborales de los trabajadores quienes, en su mayoría, resistieron su transferencia, logrando su reubicación en

---

5 Adecuación que incluyó la creación de un “Holding”, se concretó en el XXXIV Congreso General Ordinario de 1992, tras varios conflictos internos que derivaron en la expulsión del Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata y el aislamiento de Córdoba. *Eléctrum* n° 274, Sindicato de Luz y fuerza de Córdoba, 30-12-1992, p. 2.

6 A continuación, presentamos breve y esquemáticamente el proceso de confrontación que llevaron adelante ambos gremios. Para un análisis profundo de los distintos momentos de los prolongados conflictos, los desplazamientos de demandas, repertorios de confrontación y estrategias sostenidas, puede consultarse Arriaga 2012.

el Estado. La estrategia, revalidada una y otra vez en instancias asamblearias, le costó al gremio cordobés la pérdida del encuadramiento de los trabajadores del sector, que en adelante quedaron bajo la órbita de la FeNTOS.

Por su parte, el SlyFC enfrentó exitosamente tres intentos privatizadores. El primero, a mediados de 1992, sostuvo sesenta y dos días de quite de colaboración y movilizaciones, obstruyendo el intento de concesión de una usina de la Empresa Provincial de Energía (EPEC). Lo hizo nuevamente hacia 1996, cuando el gobernador Ramón Mestre buscaba sancionar un marco regulatorio eléctrico que suponía la conversión de la EPEC en dos sociedades anónimas. Entonces las acciones del SlyFC tuvieron al poder legislativo como blanco y se caracterizaron por el sostenimiento de la manifestación en “defensa de la empresa pública”, junto a otros gremios. Lo destacable fue que esa estrategia se impuso sobre la voluntad negociadora manifiesta de parte de la conducción del gremio, proclive a la participación del sindicato en la gestión del servicio. Por último, hacia 1999-2001, el SlyFC enfrentó el mayor avance hacia la privatización cuando el gobernador De la Sota logró la sanción legislativa que la habilitaba. Lejos de asumir dicha sanción como una derrota, los objetivos giraron en torno a disuadir la inversión privada y evitar el aislamiento movilizándolo a la opinión pública. Desde entonces, las estrategias priorizaron la coordinación y la solidaridad de un abanico amplio de organizaciones sociales y políticas. En el camino, hicieron de los repertorios expresivos –cabildos abiertos, caravanas, festivales solidarios, escraches, *performances*, abrazos simbólicos, etc.– sus mejores herramientas.

En definitiva, el desempeño de ambos sindicatos no cuadró en la tan mentada estrategia sindical de “supervivencia organizativa”. Lo singular fue que dicha opción no estuvo ausente. Sin embargo, en determinados momentos álgidos en los que la participación o la negociación del resguardo de la propia existencia aparecía como una salida, la voluntad colectiva definió otras posibilidades.

En el SiPOS, eso se manifestó en un desempeño asambleario fuertemente anclado en los lugares de trabajo y la defensa de condiciones laborales, desde donde muchas veces se dio inicio a las acciones de protesta (Arriaga 2012, p.154). En el SlyFC, las tensiones entre la conducción y las resoluciones de las asambleas convocadas en la sede gremial y las del Cuerpo General de Delegados (CGD) fueron visibilizadas recurrentemente en la prensa. Al menos en dos oportunidades claves, las resoluciones allí tomadas empujaron los planes de lucha en defensa de la empresa estatal más allá de las propuestas de la conducción. La primera, en 1992, cuando se pretendió negociar la concesión privada de una usina a cambio de aumento salarial y el resguardo del encuadramiento de los trabajadores del sector, opción ampliamente rechazada en una asamblea en la que no faltó la prensa.<sup>7</sup> En la segunda, hacia octubre de 1996, sectores de la oposición gremial impulsaron la convocatoria a una asamblea general extraordi-

7 Los términos del acuerdo pueden consultarse en el periódico sindical (*Eléctrum* n° 257, Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba. 31-08-1992, p. 2). La tensión con los periodistas que cubrían la asamblea habilitó el debate público sobre las posiciones de la oposición (*La Voz del Interior*, Córdoba, 28-08-1992, 5A)

naría que finalmente resolvió exigir a la conducción que “ratificara la defensa de EPEC como empresa estatal e integrada”.<sup>8</sup> Desde entonces, el gremio se fortaleció públicamente en la estrategia de confrontación con los proyectos privatistas.

Brevemente señaladas, es a partir de esas circunstancias claves del proceso de confrontación en ambos gremios que nos resulta significativo analizar los diseños institucionales de la forma sindical, para valorar allí *sentidos* y *alcances* de la democratización de las decisiones sindicales. En definitiva, consideramos que determinadas estrategias sindicales sostenidas por un tipo de liderazgo no pueden ser tomadas como la naturaleza de la forma sindical, sino como el desempeño de modelos sindicales en coyunturas específicas, resultado de las luchas de los trabajadores –y los instrumentos que estos construyen– por darse una organización que los represente.

#### ALGUNAS CONSIDERACIONES CONCEPTUALES SOBRE DEMOCRACIA SINDICAL Y SU PROBLEMATIZACIÓN

Siguiendo a Jacques Rancière, la democracia es el proceso de lucha contra la privatización de la vida: en su perspectiva, ampliar la democracia es luchar contra cierto reparto de lo público y lo privado a favor de la adquisición de derechos de aquella parte que no tiene parte. El “derecho al trabajo”, reivindicado históricamente por los movimientos obreros, significó mucho más que la mera asistencia de un Estado benefactor: encarnó la conquista del reconocimiento del trabajo como estructura de la vida colectiva arrancada al exclusivo reino de los intereses privados (Rancière 2000, p. 83). En ese mismo reconocimiento, se funda la *representación sindical*, en la defensa de los trabajadores frente a los empresarios y al Estado. Para muchos la fortaleza de este poder colectivo radicaría en la representación única –por rama o sector– para oponerse a la lógica de mercado y a la sustracción de la mano de obra individualizada en su condición de mercancía (Offe y Wiesenthal 1985, p. 57). Sin embargo, existen no pocos problemas de representación de una voluntad única, según cómo se entienda la agregación de intereses de la clase y cómo se garantice institucionalmente la construcción de esa voluntad colectiva.

Entre los estudios clásicos del “gobierno de los sindicatos”, la democracia sindical ha sido considerada más bien una ausencia y los esfuerzos se dirigieron a probar o refutar la emblemática “ley de hierro de la oligarquía” de Robert Michels.<sup>9</sup> Según Hyman (1978), dicha tradición convirtió la corrupción en una ley psicociológica del comportamiento sindical, al considerar a los sindicatos los “más propensos” a la oligarquización y al liderazgo autoritario. Es que, a pesar de los orígenes democráticos de las organizaciones gremiales, esa tendencia se explicaba en el requerimiento de una disciplina altamente dependiente del liderazgo a la hora de la huelga y la negociación colectiva. En efecto, la democracia sindical tendió a tematizarse como una “excepción”

8 *Eléctrum* n° 441, Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba, 04-10-1996, p. 1.

9 Michels 1911.

producto de “una época” asociada a sindicatos pequeños y, por lo general, supeditada a la voluntad de algún liderazgo “radical” o de “izquierda”.

El caso “excepcional” de los tipógrafos estudiados por Lipset, Trow y Coleman en *Union Democracy* (1956) vino a dotarnos de una serie de indicadores organizacionales de un tipo de democracia pluralista en los sindicatos: la rotación de las dirigencias, la existencia de una oposición organizada, la rendición de cuentas de los líderes, la realización de elecciones libres, la emergencia de una comunidad política cuya base participa en las decisiones.<sup>10</sup>

La literatura estadounidense ha tendido a enfatizar aspectos *procedimentales*, en los que la democratización se supedita, en buena medida, a la existencia de: a) una “constitución democrática”, es decir, estatutos que garanticen libertades civiles básicas y derechos políticos, b) el funcionamiento de una oposición institucionalizada, que supone las libertades de debatir, criticar y organizar agrupaciones opositoras capaces de diputar y reemplazar a las dirigencias. Los estudios europeos, en cambio, han puesto mayor énfasis en la dimensión *participativa* de la democracia sindical, donde el indicador refiere a una membresía activa, es decir, a la intervención en el ejercicio real del poder dentro de la organización, al decidir sobre aquello que los afecta.<sup>11</sup> Para que esta participación sea verdaderamente significativa, debe ser informada. Debe haber conocimiento de las políticas y decisiones pasadas, así como acceso a la información esencial para contribuir al debate sobre nuevas líneas de acción. Finalmente, en una dimensión más *sustantiva* de la democracia sindical, las decisiones colectivas “inciden” nada menos que en las relaciones de fuerza entre los contendientes en el proceso productivo, es decir, en la capacidad de poner límites o disputar hegemonía al capital.

Investigaciones más recientes incluyen las tres dimensiones señaladas en sus valoraciones sobre el alcance de la democracia sindical. Así, Stepan-Norris y Zeitlin (1995), al cuestionarse “¿qué diferencia hace la democracia sindical?”, ponen especial énfasis en los efectos de poder de la relación laboral, en virtud del modo en que se definen o cuestionan los términos dentro de la esfera de la producción. Su estudio muestra que, a la hora de poner límites al capital, es tan efectiva la democracia sindical como el liderazgo sindical radical. Destacando la importancia de los sindicatos para promover la voz colectiva de los trabajadores, Margareth Levi y otros (2009) buscan tensionar la forma sindical, en tanto el modo en que se define el poder y el gobierno, con los resultados de sus campañas o su eficacia a la hora de negociar convenios. No obstante, ambos estudios valoran

---

10 Indicadores que se reiteran en Edelstein y Warner (1976) para mostrar altos niveles de oligarquización en los sindicatos estadounidenses y británicos visibles en la persistencia de los líderes que rara vez pierden las elecciones; y en Stratton (1989), al analizar la Unión Internacional de Tipógrafos casi treinta años después y descubre que también se había desviado hacia la oligarquía, considerando la sostenibilidad temporal de las variables.

11 Lucio Baccaro (2003) distingue procedimientos de tomas de decisiones “agregativos”, es decir, mediados por el voto de alternativas opuestas, de aquellos “deliberativos” en los que el voto esta precedido de discusiones sobre los cursos de acción alternativo.

como indicadores de democratización lo que expresan los estatutos en cuanto al modo de gobierno, como la intensidad de la vida política expresada en la existencia de oposición organizada y en la participación activa de sus miembros en el ejercicio del poder.

En cualquier caso, la democratización sindical no puede ser remitida exclusivamente a un conjunto de prácticas que hacen al funcionamiento interno de las organizaciones sindicales o a sus estrategias frente a la patronal. Una mirada de este tipo excluye la *representatividad de las demandas sostenidas en nombre del trabajo*, en un contexto en el que los sindicatos han tendido cada vez más a restringir su representación a empleados protegidos. Siguiendo a Charles Tilly (2007, p. 14), la democracia remite siempre a un proceso conflictivo de interacción entre demandantes y contrademandantes, cuyo resultado debe tender a ampliar la participación, a disminuir las desigualdades categoriales y a impulsar consultas protegidas y vinculantes con relación a las autoridades y a sus políticas. Al pensar desde esta perspectiva el mundo sindical, es posible considerar dos dimensiones mutuamente relacionadas. Una referida al *funcionamiento interno*, que busca aumentar la participación y la representación en el lugar de trabajo y en el sindicato, promoviendo acciones tendientes a disminuir las desigualdades de clase, étnicas y de género –entre otras– y aspirando al fortalecimiento de los cuerpos colegiados, la representación en los lugares de trabajo, la incorporación de nuevas categorías de trabajadores entre los potenciales afiliados, la protección de la competencia interna, la inclusión de mecanismos de consulta e instancias de control sobre las autoridades –como las revocatorias–, etc. La segunda dimensión apunta más a la *acción externa*, donde el aumento de la participación y la disminución de la desigualdad categorial se ponen de manifiesto en la ampliación del colectivo representado no sólo numéricamente sino a partir de la inclusión de demandas extensivas a categorías de trabajadores formalmente excluidos de las organizaciones sindicales, tales como desocupados y precarizados, entre otros. Pero también estos aspectos pueden verse en la promoción de cambios en las legislaciones tendientes a la protección social, al reconocimiento del pluralismo y la diversidad de las formas organizativas.

Atendiendo a ciertos momentos históricos en los que pareció precipitarse la contienda por lo que se consideró democracia sindical, es que se justifica nuestro recorte temporal en el período de reorganización sindical de los años '80, momento de disputa por la *reinstitutionalización del poder sindical* que culminó recién en 1988/89 con las leyes de Asociaciones Sindicales (nº 23.551) y Negociaciones Colectivas (nº 23.545) (Murillo 2010, p. 152). Vista en perspectiva, la reconstrucción democrática supuso también la reorganización de las dinámicas de participación gremial, la discusión de su institucionalización, así como la de sus objetivos políticos y reivindicativos (Gordillo 2013). Para los sindicatos locales que aquí analizamos, compelidos a establecer reformas estatutarias conformes a las nuevas normativas,<sup>12</sup> esa disputa también se convirtió en un

12 En concreto, la nueva Ley de Asociaciones Sindicales fijó una serie de novedades: la elección directa de los cuerpos directivos en asociaciones locales y seccionales con participación de las minorías en los órganos deliberativos; contempló, como tipos de asociaciones, las de la misma actividad o actividades

contexto de oportunidad para la redefinición de objetivos políticos y principios reguladores del poder sindical frente a sus bases. Pero, además, fueron precisamente esos estatutos los que rigieron durante el período de luchas contra el modelo neoliberal y sus políticas privatizadoras en los años 90.

Por ello, aquí nos detendremos en el análisis específico de los estatutos sindicales en ese derrotero, atendiendo al modo en que en ellos se fue configurando determinado sentido del proceso de democratización. Tanto en términos del horizonte sustantivo de la representación de una voluntad colectiva como en el de los modos en que se delimitó / habilitó la participación de las bases y se regularon los procesos colectivos de tomas de decisiones.

Resulta elocuente en cuanto a tales preocupaciones que, antes de establecer sus modificaciones estatutarias, desde 1987/88 el SiPOS y el SLyFC asumieron progresivamente una posición antagónica a las reformas neoliberales y a los proyectos de privatización de los servicios públicos. En buena medida, esa posición antagónica suele vincularse a la gravitación de agrupaciones de izquierda o combativas en ambos sindicatos. Pues es cierto que la intensificación de las estrategias de confrontación sindical con la avanzada privatizadora coincidió en el SiPOS con el triunfo, en 1988, de la lista “Verde y Azul”, una coalición de izquierda encabezada por Luis Bazán y Gustavo Spedale, que hasta entonces habían competido por separado no pudiendo imponerse a la agrupación peronista “Celeste y Blanca” liderada por Alberto Murúa, que condujo el gremio desde 1984 por dos períodos. Entonces la lista Verde y Azul representaba una alianza entre la lista “Azul” liderada por Bazán y Sergio Peiretti, quienes no sumaban muchos años de trabajo en la empresa –de hecho Bazán ingresó al servicio en 1980 y Peiretti, en 1984– pero sus experiencias militantes provenían de otras trayectorias. El primero, ligado a Vanguardia Comunista, y el segundo, a la militancia universitaria en el Movimiento de Liberación 29 de Mayo.<sup>13</sup> La “Verde”, por su parte, estaba encabezada por Spedale, quien tenía una historia de militancia juvenil cercana al dirigente *clasista* del SiTraC - SiTraM Gregorio Flores y a su participación en el FAS<sup>14</sup> y, en los años posteriores a la dictadura, había integrado la Comisión Obrera del Partido Intransigente.<sup>15</sup> Fue precisamente bajo la conducción de esta coalición que se reformó el estatuto del SiPOS en 1990, estatuto cuya vigencia se extendió durante todo el período de resistencia a la privatización.

---

afines, del mismo oficio, o de empresa; se incorporó también un crédito de horas mensuales remuneradas fijadas en los convenios colectivos por la actividad dedicada a la representación gremial. Finalmente, se estableció que las asociaciones de primer grado deberían adaptar sus estatutos a esta ley en el plazo de ciento ochenta días (Gordillo 2013, p. 157).

13 Entrevista a Sergio, integrante de la CD del SiPOS entre 1989 y 1998.

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

15 Entrevista a Gustavo, integrante de la CD de SiPOS entre 1989 y 1995.

En el SLYFC, la emblemática lista “Azul y Blanca” no logró imponerse al peronismo heredero de la intervención dictatorial sino hasta 1987. La “Azul y Blanca” era nada menos que la heredera del sindicalismo combativo de tradición “tosquista” (en relación al liderazgo de Agustín Tosco, protagonista del Cordobazo y artífice del sindicalismo de liberación). Fue sólo en 1987, con Felipe Alberti como referente, que este sector condujo el gremio y asumió la tarea de reformar el estatuto que analizaremos. Sin embargo, esa conducción no logró renovar su mandato hacia 1989 y recién volvió a ocupar un lugar de dirección en la secretaría adjunta hacia 1997, integrando una coalición que incluyó a sectores del peronismo que venían dirigiendo el gremio desde 1989. La disposición al enfrentamiento contra la privatización de EPEC, que finalmente resultó exitosa, se vinculó en buena medida al rol militante de la lista “Azul y Blanca” y la “Blanca”. Esta última agrupación surgió como un desprendimiento de la primera, que hacia fines de la década de los 90 lideró Tomás Di Toffino, hijo, lista que, en dos elecciones, quedó segunda por un escaso margen de votos.

En definitiva, el interés por analizar las reformas estatutarias allí producidas no sólo radica en que el antagonismo al modelo neoliberal de esos gremios ya estaba perfilado, también en que fueron llevadas a cabo bajo el liderazgo de listas que adscribían expresamente a tradiciones sindicales combativas. Al hablar de estas tradiciones, nos referimos a trayectorias políticas de izquierdas diversas que remitieron dicho carácter –no sin matices– a una tradición antiburocrática que emergió a fines de los años 60 y comienzos de los 70, ligada a elementos del sindicalismo de liberación<sup>16</sup> liderado por Agustín Tosco y el clasismo<sup>17</sup> de las experiencias de SiTraC-SiTraM (Brennan y Gordillo 1999).

Finalmente, esas agrupaciones no tenían hegemonía absoluta en las organizaciones estudiadas. Más bien resulta significativa en ellas la existencia de una oposición institucionalizada y efectiva como marca de la rica competencia interna por el liderazgo durante todo el período, por la multiplicidad de corrientes internas con capacidad no sólo de competir sino también de ganar elecciones.<sup>18</sup>

16 El sindicalismo de liberación consideraba a los sindicatos espacios de representación de los “intereses de la clase”, por lo que debían ser pluralistas y autónomos, es decir, independientes de partidos, patrones y Estado. En cuanto a la estrategia de acción, priorizaba la lucha a la conciliación. En el aspecto organizativo, combinaba la defensa de la democracia de base con la honestidad de la dirigencia. En cuanto a lo político, aceptaba la conformación de frentes sociales amplios en pos de construir el socialismo y enfrentar al imperialismo (Arriaga 2011).

17 Emergente en los Sindicatos de Trabajadores de FIAT Concord (SiTraC) y de FIAT Materfer (SiTraM), entre los años 1970 y 1971. También se denomina “segundo clasismo” a la experiencia desarrollada en el SMATA durante la dirigencia de René Salamanca, entre 1972 y 1974. Asumían la representación de los “intereses de la clase obrera” expresada en la auto-organización desde la base y contra la burocracia sindical; allí la práctica democrática quedó supeditada a la dinámica asamblearia permanente y a la deliberación en la toma de decisiones. En el aspecto estratégico, promovieron la confrontación mediante la acción directa, los paros activos, la toma de fábricas, toma de rehenes, etc.; y entre sus reivindicaciones se destacaron aquellas ligadas al control de la producción (Brennan 1996).

18 Además de las listas nombradas, en el SiPOS también participaron de las elecciones la lista Morada –luego Marrón–, ligada al radicalismo, y la lista Blanca, cuya adscripción política no pudimos precisar.

En suma, concentrarnos aquí en las reformas de los estatutos excede ampliamente una preocupación por los procedimientos. Es precisamente en el modo en que estas organizaciones fueron definiendo intereses colectivos que la curiosidad por sus estatutos se justifica en términos de valorar disposiciones institucionales que habilitan –o no– dinámicas democratizadoras hacia dentro y hacia fuera de las organizaciones. La complejidad del desempeño político sindical, y su peso relativo en la definición de la acción colectiva contenciosa, es lo que nos invita a analizar el modo en que sus estatutos condensaron determinados sentidos de la democracia sindical.

#### LOS ESTATUTOS EN EL ANDAMIAJE INSTITUCIONAL DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL

Sobre la base de la Ley de Asociaciones Profesionales (1946) –y sus modificatorias, la de 1973 y la de 1988–, los estatutos gremiales generalmente delimitan los métodos de participación y decisión de las estructuras sindicales, definiendo dinámicas de funcionamiento. Se usan para establecer sanciones, expulsar o proteger delegados y fijar los alcances de su función. Son ellos los que precisan la forma de sustanciar procesos electorales, estableciendo los requisitos de participación y la periodicidad de mandatos. Además, regulan los modos en que se centraliza o descentraliza las decisiones colectivas y el espacio que en ellas contarán las minorías. Toda vez que éstos son modificados, se juegan los principios que regulan la competencia interna y que definen potestades de los órganos de decisión. En términos de Paula Abal Medina (2011, p. 214), están muy lejos de ser “letra muerta”; por el contrario, se trata más bien de una normativa en disputa. La historia de los estatutos encierra, de algún modo, los procesos de enfrentamiento internos, por un lado, y las luchas frente a las patronales, por el otro, y, atravesando ambas dimensiones, condicionan las disposiciones a la acción colectiva contenciosa. Todo esto los convierte en un engranaje fundamental de la organización de los trabajadores.

Para comprender los recursos en disputa que atravesaron a los estatutos que aquí analizamos, resulta absolutamente insoslayable el momento de inflexión que implicó la última dictadura cívico militar, por el fuerte impacto que en estas organizaciones tuvo la experiencia represiva y violentamente disciplinadora vivida desde mediados de los 70, y especialmente los prolongados períodos de intervención, sindical y empresarial, incluso antes de 1976. La lucha por recuperar derechos sustraídos por dicha dictadura, convencionales y organizativos, se verán reflejados en la definición de objetivos gremiales plasmados en las reformas estatutarias hacia 1989, en el SLYFC, y 1990, en el SiPOS. No obstante, el proceso de reorganización gremial en ambas organizaciones se remonta a 1979, cuando lentamente comenzaron a surgir coordinadoras de agrupaciones que fueron conformando sus CGD hacia octubre de 1982, cuyo funcionamiento se dio fuera de las estructuras gremiales intervenidas. En Córdoba, estos cuerpos

---

En el SLYFC, participaron la lista Morada y Marrón, una alianza entre radicales y referentes del socialismo popular, que luego se transformó en la lista Naranja.

confluyeron en la Coordinadora de Trabajadores Estatales, un espacio de solidaridad y generalización de determinadas demandas, tales como el reconocimiento de las autoridades elegidas por los CGD como base para la institucionalización de Comisiones Transitorias y el fin de las intervenciones gremiales. Esta coordinadora fue el espacio que contuvo a los trabajadores cesanteados o exiliados que, apenas iniciada la democracia alfonsinista, comenzaron a revincularse con la vida gremial, pugnando por recuperar sus antiguos lugares de trabajo y muchos de ellos, sus liderazgos gremiales. De manera tal, esa fue la red que disputó desde abajo la recuperación de la vida gremial.

En ese escenario, no fue un elemento menor el entramado estatutario que reguló la normalización sindical mediando la reconfiguración de los liderazgos en ambas organizaciones. ¿Cuál era la historia de los estatutos vigentes entonces?, ¿qué principios y propósitos sostenían?, ¿cuáles de esas regulaciones de la vida organizativa sufrieron modificaciones sustantivas hacia fines de los años 80?

Al revisar los estatutos vigentes a comienzos de la reconstrucción democrática, es posible advertir algunas cuestiones distintivas. El estatuto del SiPOS era de 1963 y el del SLYFC había sido aprobado en 1965, bajo la conducción de Agustín Tosco; es decir, ninguno de los dos gremios había modificado sus estatutos bajo la impronta disciplinadora del verticalismo, espíritu de la reforma a la ley de Asociaciones Profesionales de 1973.<sup>19</sup> Más aún, Tosco, junto al entonces senador Hipólito Solari Irigoyen, fue nada menos que uno de los portavoces públicos de la oposición a dicha reforma. A su vez, el estatuto del SLYFC fue un estatuto modelo para otros gremios, ya que fue el emergente de la “época dorada” de esa organización, época marcada por la obtención de derechos laborales y recursos organizativos plasmados en el Convenio Colectivo n° 1818/65, en el momento en que Córdoba representaba la segunda provincia en producción de energía eléctrica. Entre los derechos emblemáticos que condesó en materia laboral, además de los logros salariales, se destaca el derecho de “control de ingresos” –por medio de una bolsa de trabajo– y también el control obrero del proceso de trabajo –a través de la figura convencional de “discusión de planteles básicos”–.<sup>20</sup> Este derecho de las bases en la discusión de planteles en cada sección de trabajo representó el mayor avance del sindicalismo de liberación hacia el control obrero de la producción (Roldán 1978, p. 341). Por otra parte, en materia de recursos para la organización gremial, se obtuvieron entonces fondos adicionales para planes de vivienda, mejoras en la subvención de la obra social, una caja sindical para la administración de un suplemento a los haberes jubilatorios, becas de estudio, recursos para capacitación, etc. (Brennan 1996). Significativamente, el estatuto de

19 Para un análisis general sobre esta reforma puede verse (Torre 2004, p. 9-74), una mirada contemporánea sobre el impacto de la misma para el sector eléctrico puede consultarse en (Aguirre 1973, p. 298)

20 Algunas perspectivas conciben el control de ingresos en términos de *closed shop*, donde el acceso al empleo se liga invariablemente al requisito de sindicalización, no obstante en el caso de SLYFC este elemento excede ese espíritu y se vincula a una concepción del poder sindical sobre la base del “control del proceso de trabajo”, característica distintiva de las tradiciones del “sindicalismo revolucionario” de comienzos de s.XX (Caruso 2017).

1965 fue la forma organizativa que se dio el SlyFC para administrar esos recursos y ejercer esos derechos. Cabe destacar, además, que buena parte de esos logros convencionales se encuentran contemplados en el CCT n° 165/75, uno de los principales objetos de disputa al confrontar las privatizaciones y que actualmente se encuentra vigente en el sector.<sup>21</sup>

Lamentablemente, no pudimos acceder al contenido de la resolución ministerial de 1963 que aprobó el estatuto vigente del SiPOS en el momento de la recuperación democrática. Lo que conocemos sobre ese estatuto lo hemos reconstruido a partir de distintos testimonios claves y, en parte, sobre la base de información periodística. En ese marco, dos cuestiones resultan significativas. Por un lado, la presumible gravitación de militantes del Partido Comunista en la CD que aprobó ese estatuto, algo que emerge difusamente en los testimonios pero que parece corresponderse con la forma que asume la institucionalización gremial descentralizada, patrón de dicha tradición sindical que ha sido estudiado para otros sectores productivos y en etapas previas (Camarero 2012, Ceruso 2011). Por otro lado, la mutación que sufrió la representación sindical en materia de negociación colectiva entre la etapa anterior y posterior a la dictadura. Entonces se pasó de una administración empresaria centralizada en Obras Sanitarias de la Nación, y un régimen laboral regido por un convenio colectivo único de alcance nacional (el n° 53/75), a una estructura descentralizada regionalmente. Pues, hacia 1979, se provincializó la administración del servicio de agua y saneamiento planteando nuevos desafíos en el ejercicio de la representación sindical en momentos en que ésta se reorganizaba en pos de su normalización. Sucintamente, el resultado de ese proceso supuso la creación de la Empresa Provincial de Obras Sanitarias (EPOS) en 1985 y, al año siguiente, la negociación de un régimen laboral (Dto. n° 3858/86) que mantuvo ciertos derechos previos, eliminó algunos e incorporó otros, tomando como modelo el régimen laboral de EPEC. Entre las incorporaciones de 1986, se destacó la figura de “control de planteles básicos” como mecanismo de control del proceso de trabajo.<sup>22</sup>

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

#### SOBRE LOS PROPÓSITOS Y OBJETIVOS DE CADA ORGANIZACIÓN

El estatuto del SlyFC de 1965 consideraba, entre sus propósitos y objetivos, el siguiente orden de prioridad: representar a los trabajadores, plantear sus posiciones sobre la po-

21 Un análisis sobre los alcances de los derechos convencionales representados en el CCT n° 165/75 y su vigencia al momento de enfrentar la privatización, puede consultarse en Arriaga 2015b (pp. 55-64).

22 Sobre las pérdidas y ganancias de esa negociación colectiva respecto del CCT inmediato anterior, puede verse Arriaga 2015b (pp. 58-59).

lítica energética en resguardo del interés general, celebrar convenios colectivos, vigilar el cumplimiento de leyes y contratos laborales, promover la superación social y bregar por la “unidad de la clase trabajadora”, sosteniendo el principio de “un solo sindicato por rama de actividad y una central única de trabajadores”, además de representar el sentir de la clase trabajadora en la “lucha permanente” por la vigencia de “las libertades públicas y su mejoramiento”.<sup>23</sup> La reforma estatutaria llevada a cabo hacia febrero de 1989, en dicho gremio, mantuvo esos principios pero sumó otros. Entre ellos, “asegurar la efectiva vigencia de la democracia sindical y el pluralismo”, así como la “consulta permanente y la amplia participación de los trabajadores en la toma de decisiones”, preservando a los afiliados de toda discriminación por motivos “políticos o ideológicos, sociales o religiosos, de nacionalidad, sexo o raza”. Si esto era una clara huella de la primavera democrática, son significativos otros tres objetivos incluidos en la reforma, en términos del horizonte de definición de sus acciones político-contenciosas.

El primero de ellos, fue nada menos que el de “garantizar la continuidad del monopolio estatal” en la producción, explotación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica y sus servicios. Si comparamos este elemento con la reforma estatutaria realizada a fines de 1988 a nivel de la FATLyF, advertimos que ésta incluyó, en una suerte de preámbulo, la defensa del principio de “nacionalización del servicio” en forma de oposición a los “intereses imperialistas”. Sin embargo, en la mayoría de los artículos que definían objetivos, primaron las facultades y las atribuciones para “administrar, adquirir o enajenar toda clase de bienes” y, por último, el “de bregar por tener participación en la dirección de las empresas”.<sup>24</sup> En ese sentido, es posible advertir cómo la organización federativa había comenzado a desplazarse hacia la participación sindical empresaria bajo la modalidad de lo que se conoció como “sindicalismo múltiple” (Haidar 2016).

El segundo principio que se incorporó en el estatuto del SLYFC fue el de luchar por “la vigencia plena de los derechos humanos y las libertades públicas”, elemento que no fue explicitado en la reforma de la federación y guarda coherencia con una participación activa del gremio cordobés en el movimiento de derechos humanos de la provincia.

Por último, se incluyó como objetivo “la participación de los trabajadores en la dirección, administración y control de la empresa, a través de sus legítimos representantes”.<sup>25</sup> El sentido de ello debemos encontrarlo en que ciertas figuras convencionales, como la del director obrero, vigente en desde 1975, y la de negociación de planteles básicos y el control de ingresos a través de la “bolsa de trabajo sindical” de más larga data, habían sido derogados por la dictadura y su recuperación fue objeto de disputa desde entonces.

En cuanto al SiPOS, el estatuto aprobado en 1990 también incluyó entre sus propósitos y objetivos “plantear posiciones sobre la política de saneamiento de interés gene-

23 Resolución Ministerial n° 482, 27 de mayo de 1965, artículo 4.

24 Resolución Ministerial n° 1051, 2 de noviembre de 1988, véase “Declaración de principios” y “Objeto – Constitución”.

25 *Eléctrum*, Suplemento especial, 30 de noviembre de 1988, pp. 1-10.

ral”, asegurar la “efectiva vigencia de la democracia sindical y el pluralismo”, garantizar “la continuidad del monopolio estatal” de todas la etapas comprendidas en el servicio de saneamiento, bregar por la unidad de la clase bajo “el principio de un sindicato único por rama y una única central”, luchar por la “vigencia de los derechos humanos” y “exigir la co-gestión a través de la designación de un director obrero en las empresas de saneamiento”, así como toda otra vía que garantice a los trabajadores “la participación en la dirección, administración y control” de las empresas.

A diferencia del de Luz y Fuerza, entre sus objetivos iniciales se señalaba, en segundo lugar, defender los intereses de los trabajadores bajo el deber de mantener “independencia de todo partido político”, no permitiendo “intromisión alguna en su seno de la política partidista”, cuestión que creemos era heredada del estatuto de 1963, en alusión al peronismo.

En definitiva, tanto en el SlyFC como en el SiPOS, entre los objetivos incorporados estatutariamente en 1989, se destaca como novedad la preservación del monopolio estatal de la empresa pública en todas sus áreas. Ambos estatutos incluyeron entre sus objetivos garantizar su derecho a participar en la dirección, la administración y el control de la empresa. La relevancia de dicha cuestión, nos lleva a preguntarnos ¿cómo y quiénes definían los términos de esa participación? En efecto, sobre la figura del director obrero y sus modos de elección no se hace mención alguna en los estatutos analizados. En cambio, sobre el control de planteles básicos y el de ingresos se establecieron reglas vinculadas a instancias de participación y deliberación ligadas a las funciones de los delegados y a las asambleas.

#### SOBRE LAS MODIFICACIONES EN LAS CONCEPCIONES DEL ROL DEL DELEGADO Y SUS FUNCIONES

El estatuto del SlyFC de 1965 distinguía entre delegados “generales” y “gremiales”, siendo estos últimos los que más votos hubieran obtenido por sector de trabajo. Su función se diferenciaba de los generales dado que debían “representar a la organización gremial en el espacio de trabajo”, vigilar el estricto cumplimiento del convenio colectivo y patrocinar los reclamos de los afiliados ante su superior inmediato, la secretaría gremial. En cambio, el delegado gremial asumía un rol más estratégico, en virtud del derecho de control del proceso de trabajo, ya que recaía en esa figura la labor de revisión de tareas para la elevación de propuestas en términos de ejercer el derecho a la revista de planteles básicos, que debía trasladarse al tribunal paritario.

En cuanto a la dinámica de decisión colectiva, los delegados en su conjunto formaban el CGD con funcionamiento propio y capacidad resolutoria en torno a la convocatoria de asambleas generales, la proposición de medidas de acción contenciosa y la capacidad de elegir representantes a comisiones y congresos federativos. En ese marco, el rol de los delegados gremiales y el poder resolutorio de CGD convertían a dicha estructura en un canal de politización y emergencia de referentes entre los trabajadores.

La reforma estatutaria de 1989 incluyó cambios significativos en este cuerpo, ya que modificó la representatividad de las delegaturas y el período de mandatos. Se pasó de un delegado cada quince afiliados a uno cada cincuenta y se modificó el período de renovación de CGD, que se redujo de dos años a un año y medio. El objetivo de esa modificación fue el de ejercer un mayor control de las bases militantes sobre las conducciones, dado que, por cada mandato de la CD, existían dos mandatos del CGD, mientras que la representatividad de los delegados en relación a la cantidad de afiliados se modificó bajo el argumento de lograr mayor "agilidad" en el funcionamiento de dicho cuerpo.<sup>26</sup>

Otra modificación en la concepción de las delegaturas en el SLyFC fue en consonancia con lo establecido por la ley n° 23.551 sobre la designación a través de elecciones de los delegados a la Federación y la inclusión de la minorías. Pues ahora pasaban a ser elegidos por un sistema de lista completa junto a los candidatos al CD y la comisión revisora de cuentas pero, a diferencia de éstos, se incluyó la representación de la primera minoría siempre que alcanzare al menos el veinte por ciento de los votos, correspondiendo el mismo porcentaje de delegados, que en total eran diez. El mismo procedimiento se encontraba vigente desde 1965 para elegir miembros del tribunal paritario.

En el caso del SiPOS, también se establecía la elección de un delegado por cada cincuenta trabajadores, sin perjuicio de los sectores de trabajo que no reunieran esa cantidad. A diferencia del estatuto del SLyFC, se estipulaba, como condición para disputar la delegatura, tener al menos un año de antigüedad de afiliación. Fijaba en dos años la duración del mandato, sin límites para su reelección, y el período de mandato era concordante con el de la CD, aunque podía ser revocado por resolución de la asamblea general. Las funciones establecidas estatutariamente para las delegaturas eran: "representar a la organización" en el espacio de trabajo, "vigilar" el cumplimiento del CCT y leyes laborales vigentes, "patrocinar" ante el secretario gremial los reclamos de los trabajadores y "plantear ante el CGD todas las cuestiones que no hayan sido debidamente atendidas por la secretaría gremial"; es decir que tenía la potestad de controlar la gestión de la secretaría gremial. En cuanto al CGD, se establecía una periodicidad semanal de funcionamiento para delegados de la capital y quincenal para los del resto de la provincia, debiendo designar sus propios presidente y vice, secretario administrativo, de actas y un vocal, y dictando, además, su reglamentación interna. Entre sus potestades, se le reconoce la de "resolver sanciones" sobre los delegados, resolver medidas de fuerza previa delegación expresa por asamblea y en conjunto con la CD y definir convocatoria a asamblea general en el caso de enjuiciar conductas de la CD.

A diferencia de SLyFC, el estatuto de SiPOS le daba carácter institucional a la figura de "Comisiones Internas" en los espacios de trabajo, como instancias colegiadas cuyos miembros se elegían por asamblea de cada sector y tenían por objeto apoyar la labor

---

26 *Eléctrum* n° 78, Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba, 25-11-1988, p. 4.

de los delegados gremiales; es en este aspecto donde podemos suponer la impronta de una tradición sindical comunista en dicho gremio. En otro orden, no fijaba procedimientos para la elección de la comisión revisora de cuentas, contrariamente al Tribunal Paritario que debía ser elegido por “voto secreto, directo y nominal” al momento de elegirse CD, lo que supone la posibilidad de incluir a las minorías, aunque el Secretario General la integraba por defecto. En cuanto a los integrantes de comisiones paritarias, debían ser elegidos por asamblea general extraordinaria, al igual que en el SLyFC.

En ambos sindicatos, bajo figuras institucionales distintas, las funciones de los delegados dan cuenta de una tendencia a la descentralización de poder, dinámica permeable a la mayor incidencia de las diversas corrientes políticas internas en las resoluciones colectivas.

#### SOBRE LAS ASAMBLEAS Y LOS MODOS DE CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DEL HORIZONTE DE ACCIÓN SINDICAL

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

En el caso de Luz y Fuerza, tal figura asume la forma de una subcomisión, pero en el SiPOS, es una comisión permanente con funciones específicas prefijadas en el estatuto. Allí la bolsa de trabajo debía integrarse por cinco miembros, dos designados por asamblea ordinaria, dos designados por el CGD y un representante de jubilados elegido por asamblea de jubilados; todos con una duración de un año. Sus funciones eran inscribir postulantes a ingresar a la empresa, solicitarle a ésta el número de vacantes y velar por el cumplimiento del reglamento de ingresos por bolsa de trabajo.

Todo indica que esta figura es heredada del estatuto de 1963. La permanencia de esta función en el estatuto del SiPOS 1990 nos remite a la disposición gremial por disputar la recuperación de un derecho perdido, dado que no condice con los derechos establecidos por su régimen laboral entonces vigente. Es que desde 1986, los trabajadores de la EPOS perdieron su posibilidad de ingreso por “bolsa de vacantes”. Ese derecho estaba contemplado en el convenio nacional n° 53/75, pero tras la provincialización del servicio hacia 1986 y la suscripción de un nuevo convenio local (Dto. n° 3858/86), los

ingresos quedaron supeditados a la modalidad de concursos, algo que en los testimonios es recordado como una “derrota”.<sup>27</sup>

En cambio, el CCT (n° 165/75) vigente en el SLyFC mantuvo la figura del control del cien por ciento de los ingresos a través de la bolsa de trabajo, según su art. 4, pero en este caso las demandas por el cumplimiento de al menos el cincuenta por ciento de los ingresos bajo esa figura fueron objeto de conflictos permanentes con la empresa y causa de profundas disputas internas en cuanto a las estrategias sindicales para resolverlo. En un registro de protestas del sector, la demanda de ingresos por bolsa de trabajo fue significativa en los años 1986 y 1987, y entre 1991 y 1993. Hacia 1994, la falta de funcionamiento efectivo de dicho artículo sirvió como argumento a algunas corrientes internas para instalar la necesidad del armado de una “Cooperativa de trabajo del SLyFC” que ofrecía servicios a la empresa –como los de control de medidores o conexiones– pero bajo la modalidad de contratos flexibles.<sup>28</sup>

Ahora bien, la inclusión, en ambos estatutos, de una instancia específica que asumía y regulaba el funcionamiento de la bolsa de trabajo, en un contexto en el que el acceso al empleo protegido comenzaba a ser poco corriente, también puede interpretarse como una necesidad de dar transparencia y legitimidad a un derecho, frente a los trabajadores en su conjunto, sobre todo si contemplamos que ese mismo derecho, con el correr de la década de los años 90, fue caracterizado por la prensa como privilegio de una aristocracia obrera hereditaria.

Retomando la regulación del funcionamiento de las asambleas, cabe señalar las posturas de aquellas consideradas extraordinarias. En los estatutos analizados, éstas debían ser convocadas con un período de antelación que se verá modificado. Así, en el estatuto del SLyFC de 1965, el plazo mínimo de anticipación para su convocatoria debía ser de diez días, mientras que, a partir de la reforma de 1989, pasó a ser de cinco días, igual que en el de SiPOS. ¿Quiénes podían convocar una asamblea extraordinaria además de la CD? En ambos sindicatos, podían hacerlo el CGD, cualquier subcomisión designada por asamblea anterior, y los afiliados, mediante una nota avalada por el diez por ciento de ellos. Lo más importante radica en su poder resolutivo sobre “la ejecución de un movimiento de fuerza”; la convocatoria a elecciones para la renovación de la conducción, el tribunal paritario, la comisión revisora de cuentas y los delegados federativos. También fueron consideradas órgano decisorio fundamental respecto de “aprobar y modificar estatutos”, “aplicar sanciones a los afiliados” y “revocar mandato de los miembros de la comisión directiva”.<sup>29</sup> Sobre los deberes y las obligaciones de los afiliados frente a las asambleas, resulta significativo que en el estatuto de 1965 del

27 Entrevista a Sergio, *op. cit.*

28 En este caso, la figura de cooperativa permitía disputar trabajo con las empresas contratistas privadas, en un contexto de franco avance en la tercerización de servicios y de aumento de la desocupación (Arriaga 2015a).

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

SlyFC la asistencia a las asambleas era una “obligación” del afiliado, mientras que en 1989 dejó de serlo y pasó a ser sólo un “derecho”.

La dinámica asamblearia habilitaba a las agrupaciones internas a participar e incluso definir el horizonte de acción contencioso, y eso fue significativo frente a la amenaza privatizadora. Resulta elocuente como muestra no sólo del poder decisorio sino también revocatorio de la asamblea, el episodio de octubre de 1996 en el SlyFC cuando, en una asamblea convocada por pedido de los afiliados, se decidió la expulsión de un miembro de la CD –nada menos que el secretario gremial– y se conformó una “Comisión de Apoyo” integrada por dirigentes de las distintas listas internas con la finalidad de “acompañar”, o más bien codirigir, el sindicato junto al entonces secretario general.<sup>30</sup> Como lo adelantamos al inicio, la causa fue el rechazo a la proyección de dicha conducción en una estrategia de participación empresarial y su ejecución mediante la Cooperativa de Luz y Fuerza. Dicho episodio marcó un giro sustantivo en la oposición del SlyFC a las privatizaciones y derivó, tiempo después, en la expulsión de aquellos afiliados integrantes del consejo de administración de la cooperativa.<sup>31</sup>

#### SOBRE EL ACTO ELECTORAL, REQUISITOS PARA DISPUTAR LIDERAZGO Y SUS RESPONSABILIDADES

En un contexto como el de la inmediata salida democrática en dos sindicatos atravesados por la violencia y el disciplinamiento sindical de la dictadura, no resultaba una mera formalidad la determinación de las reglas que regularían la redefinición de sus conducciones. En el SlyFC, el estatuto de 1965 establecía un período de mandato de dos años, con posibilidad de reelección, y la elección era mediante voto secreto y directo, algo que ahora era exigido por la nueva ley de asociaciones sindicales. El requisito para votar era tener al menos tres meses de afiliación y para ser candidato se exigía ser mayor de 22 años, tener una antigüedad mínima de dos años ininterrumpidos de afiliación, no desempeñar cargos públicos de carácter político, ser personal efectivo en la empresa y no ser empleado a sueldo del sindicato; al menos el cincuenta por ciento de los cargos debían ser ocupados por argentinos. Finalmente, el nuevo código electoral nacional eliminó el requisito de antigüedad para ser candidato, lo que fue central para la lista “Azul y Blanca”, que incluía a varios excesanteados políticos reincorporados a la empresa, entre ellos su candidato a secretario general, Felipe Alberti. En cuanto a las reformas introducidas en 1989, el SlyFC modificó la extensión del período de mandato que pasó de dos a tres años, mientras la nueva ley de Asociaciones Sindicales habilitaba hasta cuatro años, también se amplió el número de miembros de consejo directivo, que pasó de 36 a 38, modificándose levemente la organización de las secretarías.<sup>32</sup>

30 *Eléctrum* n° 441, Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba, 04-10-1996. p. 1.

31 *Eléctrum* n° 513, Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba, 08-05-1998. p. 3.

32 Se incorporaron subsecretarios y desdoblaron algunas áreas. En: *Eléctrum* n° 89, Sindicato de Luz y

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

Una última cuestión que queremos señalar refiere a una ausencia significativa. Considerando que las conducciones protagonistas de las respectivas reformas estatutarias se inscribían en una “tradición sindical combativa”, resultó curioso que, entre las reformas con aspiración a garantizar la representatividad del dirigente en términos de los intereses de las bases, ninguno de los dos estatutos reformados incluyera la figura de “rotación de permisos gremiales”, emblemática en la tradición *tosquita*, pues era sustentada y practicada por Agustín Tosco como una herramienta tendiente a evitar la “burocratización” en el sentido del distanciamiento de intereses de los dirigentes respecto de su condición de trabajadores.<sup>33</sup> Dicha práctica, que consistía en el retorno periódico de los dirigentes a su puesto de trabajo, fue divulgada en pleno contexto de disputa en torno al debate por la ley de Asociaciones Profesionales de 1973. Tampoco el SiPOS incluyó esta figura, a pesar de que su conducción la reivindicaba en su plataforma política hacia 1988, convirtiéndola en un símbolo de distinción respecto del “sindicalismo amarillo”<sup>34</sup> e, incluso, llegó a ponerla en práctica durante algunos períodos (Rauber 1996).

En definitiva, ¿por qué no incluir en los estatutos una práctica tan emblemática que, además, remitía a las tradiciones sindicales asumidas por quienes dirigían esa reforma? Sobre las razones de esa ausencia, referentes del SLYFC daban cuenta de la “debilidad” de la agrupación que entonces representaba posiciones antiburocráticas, en términos de poder sostener el trabajo sindical si se supeditaba el retorno a sus puestos laborales de los “pocos referentes” sobre los que recaía la responsabilidad de conducción político-gremial.<sup>35</sup> En el SiPOS, la evaluación fue más profunda, la práctica del “retorno al

---

Fuerza de Córdoba, 24-02- 1989. p. 2.

33 Esta figura nunca fue incluida en los estatutos, aunque se preveía su inclusión según la CD de 1973. Al respecto, se puede consultar “Rotación de Permisos gremiales” en Gordillo y Arriaga 2011, p. 81.

34 Expresión que refiere al sindicalismo pro patronal.

35 Entrevista a Jorge, integrante de la CD entre 1987 y 1989 y miembro de la comisión de reforma del

trabajo como principio para evitar la profesionalización” y mantenerse en tanto “militantes de la clase trabajadora” fue valorada con el tiempo como una “actitud idealista”, que menospreciaba la complejidad de la tarea gremial. En palabras de Luis Bazán:

El abordar, analizar, resolver y enfrentar consecuentemente los problemas que se les plantean hoy a los trabajadores, exige una dedicación que supera las 7 u 8 horas de trabajo y que puede llevar 12, 15 ó hasta 20 horas diarias (Rauber 1996, p. 32).

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

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

Y más adelante agregaba,

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

Los diferentes testimonios son elocuentes no sólo respecto de la relativa ineficacia de la figura de “rotación de permisos gremiales” en función de la complejidad de objetivos sindicales. Las razones esgrimidas sobre su ausencia estatutaria expresaron las dificultades y las complejidades inherentes a la vida sindical y el modo ciertamente simplificador con el que suele asumirse discursivamente la “burocratización” como mal “natural” del dirigente sindical. Que quienes la excluyeran de los estatutos fueran precisamente los sectores que la reivindicaban como práctica, nos pone ante otra cuestión. Primero, la de la relevancia del andamiaje estatutario para la vida gremial, en tanto potencia para la acción colectiva sindical. En ese marco, es que el carácter estatutario de dicha figura ciertamente podía aparecer como un límite para las propias agrupaciones. En contrapartida, su utilización tampoco implicó un desafío significativo en términos del reparto del poder colectivo. Es decir, no fue convertida en una herramienta de disputa entre distintas agrupaciones o sectores en términos de controles mutuos. Finalmente, el porqué de su reivindicación, creemos, debe encontrarse más en la necesidad de legitimación externa, en un contexto de crisis de la representación sindical asimilada casi exclusivamente a la burocratización de las dirigencias.

#### A MODO DE CIERRE

Los estatutos, producto de disputas mediadas por coyunturas que cristalizan en regulaciones concretas, configuran determinados sentidos de la representación de intereses

---

Estatuto en 1988-89. Realizada en marzo de 2013. Entrevista a Taurino, integrante de la CD entre 1987 y 1989, expreso político cesanteado durante la dictadura y reincorporado a la empresa en 1984.

de la clase trabajadora ante el Estado y las patronales. A lo largo del análisis, hemos procurado mostrar el modo en que los estatutos aquí analizados condensan toda una concepción del poder sindical anudada a una manera particular de entender la democracia.

Lo primero que resultó de interés, en términos de trayectoria, fue que, al iniciar los años 80, estas organizaciones disponían de estatutos cuya historia remitía nada menos que a la coyuntura “dorada” del sindicalismo combativo de Córdoba, coyuntura que fue partera de tradiciones emblemáticas tales como el sindicalismo de liberación o el clasismo. Esos estatutos, de 1963 en SiPOS y 1965 en SLYFC, proveían, en términos procedimentales, distintos mecanismos de tomas de decisiones tendientes a la descentralización a favor de garantizar la representación de los lugares de trabajo. En términos más sustantivos, convertían el “control” de la oferta de trabajo y del proceso productivo en factores claves del poder de la organización sindical, poder que para ejercerse necesitaba de una inscripción molecular compleja.

La concepción de rol de los delegados, expresión de una manera de entender la participación sindical desde la base, dio cuenta de la importancia que adquirieron éstos en el proceso resolutorio de ambos estatutos. La distinción entre delegado general y delegado gremial en el SLYFC y la existencia estatutaria de la figura de comisiones internas en el SiPOS muestran la importancia de la representación por lugares de trabajo en la vida gremial.

Esa relevancia se afianzó en la sofisticación reglamentaria de las funciones y las responsabilidades de los delegados. En los estatutos analizados, los CGD aparecieron con potestades de definición de objetivos tanto en la acción reivindicativa como en el control sobre la CD, en términos de su ajuste a decisiones colectivas siempre sujetas a instancias asamblearias. De ese modo, la arquitectura estatutaria combinó la construcción de diferentes contrapesos entre CD, CGD y asambleas, elegidos mediante mediaciones diferentes –desde electores individuales e instancias colectivas– tendientes a garantizar a los miembros la posibilidad de controlar las decisiones colectivas. Ello se mantuvo en momentos críticos de las luchas contra las privatizaciones, donde la capacidad revocatoria de las bases se expresó mediante asambleas e, incluso, expulsiones de miembros de la CD.

En una coyuntura histórica como la de los albores de la década de los 90, con la amenaza neoliberal en ciernes, las reformas de los estatutos analizados manifiestan una relativa continuidad de esa arquitectura con desplazamientos significativos en los objetivos y los procedimientos. Advertimos que, entre las novedades en el modo de entender el sentido de la acción sindical, ambas organizaciones dieron fuerza estatutaria a la “defensa del monopolio estatal de los servicios” en sus distintas etapas. Esto expresó una manera distintiva de asumir la representación de los trabajadores más allá del propio ámbito laboral, en términos del rol estratégico de ambos servicios en la reproducción social de la clase en su conjunto. En el proceso, y no sin tensiones, defender la empresa pública no sólo supuso defender condiciones de trabajo sino confrontar las privatizaciones en la defensa de las condiciones de vida de todos los trabajadores.

Entre los objetivos incorporados, también se incluyeron aquellos inmediatamente ligados a la disputa por recuperar derechos cercenados por la última dictadura militar, especialmente aquellos ligados a ejercer “la participación de los trabajadores en la dirección, administración y control de la empresa, a través de sus legítimos representantes”. Esto significó, concretamente, la puja por recuperar figuras como las de la bolsa de trabajo, la de control de planteles básicos o la del director obrero. Si, por un lado, advertimos la ausencia de mecanismos explícitos en los estatutos sobre formas de elección del director obrero, fue elocuente el peso que la figura convencional de control de planteles tuvo entre las reglas de participación de las decisiones colectivas, así como significativamente las reformas introducidas tendieron a reforzar la capacidad de decisión y control de los miembros de las organizaciones sobre los mecanismos de “ingresos” mediante bolsa de trabajos o vacantes.

Que ese derecho no estuviera vigente en ninguno de los gremios expresa toda una apuesta en términos de legitimar la organización sindical en su lucha para recuperarlo, democratizando el uso de ese instrumento frente a los trabajadores en su conjunto. Ahora bien, la centralidad de ambas figuras en los estatutos expresa no sólo la huella de las tradiciones sindicales combativas, sino su resignificación en la definición de objetivos políticos de la organización. Ello es sugerente en torno al sentido que fue adquiriendo defender la empresa pública, disputando el control con un fuerte predominio de sus dimensiones “desde abajo”, es decir, desde el ingreso y el proceso productivo, y no tanto desde la cúspide, en la inclusión de un representante obrero en administración del servicio.

Por último, cabe mencionar los límites que, en ambas organizaciones, presentó la utilización de diseños institucionales pensados por las tradiciones combativas para evitar la oligarquización. Allí la exclusión estatutaria de la figura de “rotación de permisos gremiales”, a pesar de ser reivindicada por los dirigentes, se presentó como un elemento a considerar. Al respecto, pudimos distinguir diversos registros en que se asumió la complejidad de la tarea gremial como compromiso, poniéndose de manifiesto expresamente tanto la falta de eficacia, como las debilidades de las agrupaciones para sostener la vuelta periódica de los dirigentes al puesto de trabajo.

Pero sobre todo, esa ausencia viene a reforzar nuestra apreciación de los estatutos como “letra viva”, tanto en lo que se incluye y se hace uso como en lo que se deja afuera de ellos. Lo que éstos condensan como horizonte de la práctica gremial nunca puede ser tan ajeno –aun en potencia– de su capacidad colectiva de reproducción como organización.

#### BIBLIOGRAFÍA

- ABAL MEDINA, P., 2011. Estatutos sindicales, la fuente olvidada. El caso de las estructuras sindicales de empleados de comercio, *Trabajo y sociedad*, n° 17, vol. XV, invierno, pp. 213-227.
- ANDERSON, P., 1973. Alcances y límites de la acción sindical, *Cuadernos de Pasado y Presente* / 44, Córdoba, pp. 57-73.

- ARMELINO, M., 2015. Reformas de mercado y reacciones sindicales en Argentina. Una revisión desde la experiencia de los trabajadores públicos, en *Desarrollo Económico*, vol. 55, n° 216, septiembre-diciembre, pp. 245-278.
- AGUIRRE, P., 1973. La reforma de la ley de Asociaciones Profesionales, *Pasado y Presente*, año IV (nueva serie), n° 2/3, pp. 283-301.
- ARRIAGA, A., 2012. Agustín Tosco y la proyección de un nuevo modelo sindical: la polémica con José Rucci. En M. GORDILLO M. y A. ARRIAGA (comps.) *Textos reunidos II 1972-75*. Córdoba: Editorial de la Universidad Nacional de Córdoba, 2011, pp. LXI-XCVI.
- , 2014. La democratización sindical en disputa desde un gremio combativo. Luz y Fuerza de Córdoba en los '80. *Revista Cuadernos del Sur Historia*, n° 43, Universidad Nacional del Sur, pp. 9-29.
- , 2015a. Los prolegómenos de la resistencia: dos sindicatos eléctricos se posicionan frente al embate neoliberal de los ochenta. En M. FERRARRI y M. GORDILLO (coords.) *La reconstrucción democrática en clave provincial*, Rosario, Prohistoria. pp. 205-225.
- , 2015b. Reorganización sindical en los '80: desafíos y oportunidades de dos sindicatos cordobeses de servicios públicos, *Polhis* [en línea] año 8, n° 16, julio diciembre, pp. 40-67. En: <http://www.polhis.com.ar/index.php/PolHis/article/view/132>
- , 2016. Represión sindical y disciplinamiento laboral: La violencia en el dispositivo de control del conflicto en EPEC (1973-1978). En: A. SOLIS y P. PONZA (comps.), *Córdoba a 40 años del golpe: estudios de la dictadura en clave local*. [en línea] pp. 75-104. En: <http://www.ffyh.unc.edu.ar/editorial/e-books/>
- BACCARO, L., 2001. "Aggregative" and "Deliberative" Decision-Making Procedures: A Comparison of Two Southern Italian Factories, *Politics & Society*, vol. 29 n° 2, June, pp. 243-271.
- BENSUSÁN, G., 2000. La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas. En: E. DE LA GARZA TOLEDO (coord.), *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México, El Colegio de México, pp. 392-421.
- BRENNAN, J., 1996. *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba, 1955-1976*. Buenos Aires: Sudamericana.
- y M. GORDILLO, 2008. *Córdoba rebelde: el cordobazo, el clasismo y la movilización social*. La Plata: De la Campana.
- BUNEL, J., 1992. *Pactos y agresiones. El sindicalismo argentino ante el desafío neoliberal*. México: FCE.
- CAMARERO, H., 2012. Partido y sindicato en la Argentina. La actuación de los comunistas en los gremios hasta mediados de los años treinta, *Ciclos*, vol. 20 n° 39 Buenos Aires, ene./jun., pp. 69-93.
- CARUSO, L., 2017. Federados, soldados y productores: la militancia sindicalista revolucionaria en el sector marítimo (1910-1924). *Archivos*, año V, n° 10, Buenos Aires, marzo de 2017, pp. 33-54.
- CERUSO, D., 2011. Conformando un nuevo sindicalismo: el comunismo y las comisiones internas en la construcción, los metalúrgicos y los textiles entre 1936 y 1943. *Historia Regional, Sección Historia*, ISP n° 3, año XXIV, n° 29, pp. 77-96.
- DROLAS, A., 2009. Modelo sindical y acción política. Las experiencias diferenciales de dos sindicatos del sector eléctrico. *Trabajo y Sociedad*, n° 12, vol. XI, otoño, pp. 1-14.
- DUHALDE, S., 2009. La respuesta de los sindicatos estatales al neoliberalismo en Argentina (1989-1995). *Trabajo y Sociedad*, n° 13, vol. XII, primavera, pp. 1-14
- EDELSTEIN, D. y M. WARNER, 1976. *Comparative Union Democracy: Organization and Opposition in British and American Unions*. Nueva York: Wiley.
- ETCHEMENDY, S., 2001. Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica. *Desarrollo Económico*, n° 160, vol. 40, pp. 675-705.
- , 2013. La `doble alianza` gobierno-sindicatos en el kirchnerismo (2003-2012). En ACUÑA, C. (comp.) *¿Cuánto importan las instituciones?*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores. pp. 291-324.
- y V. PALERMO, 1998. Conflicto y concertación. Gobierno, congreso y organizaciones de interés en la reforma laboral del primer gobierno de Menem (1989-1995). *Desarrollo Económico*, n° 148, vol. 37, pp. 559-590.
- y R. COLLIER, 2007. Down but Not Out: Union Resurgence and Segmented Neocorporatism in Argentina: 2003-2007. *Politics and Society*, n° 3, vol. 35, septiembre, pp. 363- 401.
- FERNÁNDEZ, A., 1997. *Flexibilización laboral y crisis del sindicalismo*. Buenos Aires: Espacio Editorial.

- GAUDIO, R. y H. DOMENICONE, 1986. Las primeras elecciones sindicales en la transición democrática, *Desarrollo Económico*, vol. 26, n° 103, octubre-diciembre, pp. 423-454.
- GHIGLIANI, P., J. GRIGERA & A. SCHNEIDER, 2012. Sindicalismo empresarial: problemas, conceptualización y economía política del sindicato, *RELET*, vol. 17, Río de Janeiro, pp. 141-164.
- GORDILLO, M., 2013. Normalización y democratización sindical: repensando los 80. *Desarrollo Económico*, vol. 53, n° 210, abril-diciembre, pp. 143-167.
- y A. ARRIAGA, 2011. *Agustín Tosco. Textos Reunidos II. 1972-1975*. Universidad Nacional de Córdoba: Córdoba.
- HAIDAR, J. 2016. El sindicalismo empresarial en los años '90. *Archivos*, año IV, n° 8, Buenos Aires, marzo, pp. 77-96.
- HYMAN, R., 1978. *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México: Ediciones Era, Serie Popular.
- LEVI, M., D. OLSON, J. AGNONE & D. KELLY, 2009. Union Democracy Reexamined, *Politics & Society*, vol. 37 n° 2, June, pp. 203-228.
- LÉVESQUE, C. y G. MURRAY, 2011. Entender el poder sindical: recursos y capacidades para la renovación del poder sindical. En C. LÉVESQUE, G. MURRAY, C. DUFOUR & A. HEGE, *Legitimidad y poder para la organización sindical*, Bilbao: Manu Robles Arangiz Institutua. pp. 3-23.
- MARTUCCELLI, D. y M. SVAMPA, 1997. *La plaza vacía. Las transformaciones del peronismo*. Buenos Aires: Losada.
- MICHELS, R. 1911. *Los partidos políticos*. Buenos Aires: Amorrortu.
- MURILLO, M. V., 2008. *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- , 2010. ¿Las corporaciones o los votos? En R. GARGARELLA, M. V. MURILLO, & M. PECHENY, *Discutir Alfonsín*. Buenos Aires: Siglo XXI. pp. 139-160.
- OFFE, C. y H. WIESENTHAL, 1985. Dos lógicas de la acción colectiva. *Cuadernos de Sociología*, n° 3, UBA.
- RANCIÈRE, J., 2006. *El odio a la democracia*. Buenos Aires: Amorrortu.
- RAUBER, I., 1996. *Con la Terquedad de la Esperanza. Reflexiones en torno a la experiencia del Sindicato del Personal de Obras Sanitarias de Córdoba*. Córdoba: Casa de los Trabajadores, SIPOS.
- ROLDÁN, M., 1978. *Sindicatos y protesta social en la Argentina. Un estudio de caso: el Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba. 1969-1974*. Amsterdam: Centro de Estudios y Documentación Latinoamericana.
- SANGRILLI, C., 2010. La normalización sindical entre la dictadura los comienzos de la democracia (1979-1984). *Estudios Sociales*, n° 39, segundo semestre, pp. 147- 170.
- SENÉN GONZÁLEZ, C., 2000. Relaciones laborales en empresas de servicios públicos privatizadas de la Argentina. Los sectores de Telecomunicaciones y de Agua y Saneamiento (1990-1998). Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo. Buenos Aires, CEA, UBA.
- y F. BOSCHER, 1993. *La Trama Gremial 1983-1989. Crónicas y Testimonios*. Buenos Aires: Corregidor.
- y J. HAIDAR, 2009. Los debates acerca de la "revitalización sindical y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, n° 22, Caracas, pp. 5-31.
- SVAMPA, M. y S. PEREYRA, 2003. *Entre la ruta y el barrio. La experiencia de las organizaciones piqueteras*. Buenos Aires: Biblos.
- STEPAN-NORRIS, J. y M. ZEITLIN, 1995. Union Democracy, Radical Leadership, and the Hegemony of Capital, [en línea] *American Sociological Review*, vol. 60, n° 6, pp. 829-850 [www.jstor.org/stable/2096429]
- STRATTON, K., 1989. Union democracy in the international typographical union: Thirty years later, *Journal of Labor Research*, vol. 10, n° 1, pp. 119-134.
- TILLY, Ch., 2007. *Democracy*. New York: Cambridge University Press.
- TORRE, J. C., 1974. La democracia sindical en la Argentina. *Desarrollo Económico*, vol. 14, n° 55. oct. - dic., pp. 531-543.
- , 2004. *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*. Buenos Aires: Siglo XXI.