

EN MEMORIA DE AGUSTIN TOSCO.

LA HISTORIA DEL SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE CÓRDOBA Y EL LEGADO DEL SINDICALISMO DE LIBERACIÓN¹.

Por Ana Elisa Arriaga²

“Yo ingresé en 1970 a través del gremio. Porque en ese entonces, todo trabajador que ingresara a EPEC ingresaba a través del sindicato, de la bolsa de trabajo del sindicato. Es un buen método (...) para lo que es el manejo de los gobiernos es la mejor llave que tenés vos para que no sea como la municipalidad, a lo mejor con cuatro mil trabajadores o con cinco mil trabajadores podría funcionar pero tiene once mil. Porque todos los gobiernos entran a la gente como pago por los votos. Entonces en EPEC casi no ocurre eso. A pesar de que los gobiernos entran a su gente, pero como tiene planteles EPEC algo que no tiene la administración pública, es difícil escaparse de ahí, de los planteles.

(Entrevista a Taurino Atencio, activista jubilado del SLyFC, octubre de 2012)

El objetivo de éstas páginas es distinguir etapas históricas significativas a los procesos de cimentación del poder asociativo del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba (SLyFC) cifrado en las capacidades de las y los trabajadores de la Empresa Provincial de Energía para desarrollar estrategias de acción colectiva a distinta escala (espacios de trabajo, empresa, mercado laboral) y sus alcances sobre escenarios políticos sociales más amplios (Schmalz, 2017) sobre los que se erige y despliega la capacidad de liderazgo de Agustín Tosco. Siguiendo a Erik Olin Wright (2000) la aspiración de estabilizar el conflicto de clases tiende a la institucionalización de recursos de poder cuya singularidad es la de establecer compromisos sociales, condensados en sistemas de relaciones laborales. Nuestra premisa inicial es que, esos sistemas de relaciones laborales estabilizados en convenios colectivos fueron los recursos de poder sindical más sensibles a la hora de garantizar niveles de autonomía a la dirigencia sindical local, forjando toda una *tradición combativa* que se manifestó de manera singular en el perfil de liderazgo que le dio Agustín Tosco al SLyFC. Por otra parte sostenemos que

¹ El texto que aquí se presenta es un fragmento de un capítulo de mi tesis doctoral *Reforma del Estado y sindicalismo militante: Las luchas contra la privatización de los servicios públicos en de los 90s.*, UNC, 2020.

² Dra. en Historia, docente e investigadora de la Universidad Nacional de Córdoba.

significativamente, esa tradición trasciende al liderazgo de Tosco, en la medida que parte de esa tradición enunciada como *sindicalismo de liberación* fue recuperada y resinificada para enfrentar distintos proyectos privatizadores que amenazaron a la EPEC entre 1992 y 2001. La empresa aún se mantiene en la esfera del Estado y esto es considerado un logro sindical, no obstante la intensión privatizadora y la flexibilización de las condiciones laborales sigue siendo una amenaza latente.

En estas líneas, me detendré especialmente en la trayectoria histórica de aquellos recursos institucionales claves (reconocimiento de derechos de organización, registro legal de los sindicatos, capacidad de negociación colectiva y toda una serie de derechos contenidos en sus convenios y en su perfiles de liderazgo sindical), considerados como los principales bienes en disputa frente al proceso de reformas neoliberales. Es desde esa perspectiva que, para mi objetivo de estudiar las contiendas anti-privatizadoras³, adquirió interés el momento fundacional de la representación laboral y sus transformaciones.

En diferentes etapas, el SLyFC fue construyendo distintas capacidades organizativas con márgenes de autonomía respecto de su federación, otorgándoles a los trabajadores de la EPEC determinadas posibilidades de acción para resistir políticas de desintegración administrativa, liberalización económica y capitalización privada. Al hablar de autonomía, lo hago en un sentido amplio dado inicialmente en la capacidad de un colectivo para darse a sí mismo sus propias normas (Castoriadis, 1998). Dicha capacidad, al interior de la estructura sindical argentina se dirime en la manera en que las normas (personería gremial) circunscriben la utilización de recursos organizativos y financieros (grados de centralización en la percepción de aportes sindicales y patronales) como condicionantes del poder de movilización (Bisio, 1999). Desde esa preocupación y como estructura fundamental de la vida sindical, este escrito también analiza distintos derechos conquistados e institucionalizados en convenios colectivos hasta la década de 1980, entendidos como recursos de poder sindical.

Posición estratégica, autonomía y combatividad: breve historia del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba.

³ Un análisis sobre esas luchas puede verse en Arriaga (2021). *Hacia un 2001 sindical. Las contiendas contra la privatización de los servicios públicos en Córdoba*. Buenos Aires, Ed. CEHTI e Imago Mundi.

“El trabajador de EPEC tiene una trayectoria, una historia con peso y, además, el servicio eléctrico es estratégico. Entonces, si tu actividad es estratégica la potencia de tu sindicato es otra. En la década del ‘70, una cadena bien tirada en un lugar estratégico, te dejaba sin luz toda la noche, tu posición tenía su importancia. Hoy la tecnología hace que eso sea más difícil, y los cortes deliberados tengan menos importancia, o sean más simbólicos como tipo de acción”.

“Antes de entrar a EPEC yo había ingresado a la universidad, en el ‘70. Fue el primer año que se hace un ingreso irrestricto gracias al movimiento obrero porque, hubo una resistencia estudiantil por el ingreso irrestricto y eso se hizo en Luz y Fuerza. Es más el sindicato quedó intervenido, el sindicato se interviene justamente por la lucha de los estudiantes y la mano que nos da Agustín Tosco para eso. Yo me sentía en deuda con Tosco, porque para mí me hizo entrar a la universidad el gremio de Luz y Fuerza. Y por eso quiero entrar a EPEC y cuando ingreso en el ‘71 lo conozco a Tosco, si bien el sindicato estaba intervenido, él estaba trabajando en Villa Revol y se produce el Viborazo”

(Entrevista a Jorge Astrada, activista del SLyFC, abril de 2013)

Si nos remitimos a sus orígenes, el SLyFC oficialmente registra como fecha de nacimiento el 5 de febrero de 1944 con el nombre de Unión Sindical de Empleados y Obreros de las Compañías Productoras de Electricidad (USEOCPE). Aunque luego, hacia 1946, cambia su nombre por el de Sindicato de Luz y Fuerza. El relato fundacional no explica las razones de ese cambio de denominación, sólo lo asocia con la estatización integrada del servicio al tiempo que la bibliografía tiende a destacar dos cuestiones como marca de origen: la política contraria de las empresas privadas a los intentos previos de agremiación o protesta y, el rol promotor del Círculo Católico de Obreros (CCO) en el armado de USEOCPE (Roldán, 1978, p. 148).

Si bien no contamos con estudios específicamente dedicados a los trabajadores del sector eléctrico en sus comienzos, a partir de otras indagaciones resulta ciertamente curioso que aquel haya sido el único origen sindical en una actividad que llevaba más de tres décadas⁴. Si en términos generales y siguiendo a Ofelia Pianetto (1991) la acción obrera organizada en Córdoba se remonta a 1890, para comienzos del s. XX se distingue la influencia socialista sobre una decena de sindicatos de oficio que adhirieron a la Unión General del Trabajo. La misma autora destaca el incremento de la acción sindical

4 En el caso del Sindicato de Trabajadores de Luz y Fuerza de Capital Federal, se reconoce en sus orígenes la existencia de la Unión Obrera de Luz y Fuerza de la ciudad de Buenos Aires en 1928 (Drolas, 2009, p. 5).

en la ciudad entre 1917 y 1921, con influencia de la Revolución Rusa y la gravitación del Partido Socialista Internacional. Es precisamente en esa coyuntura que registramos la institucionalización de una Sociedad de Socorros Mutuos de los empleados de las Compañías Luz y Fuerza Motriz y Constructora de Tranways eléctricos de Córdoba, con personería legal vigente desde 1918.⁵ Pero si atendemos a los derroteros del Socialismo Internacional en la promoción de organizaciones sindicales analizada por Hernán Camarero (2007, p. 97), existen indicios del protagonismo de gremios cordobeses de trabajadores eléctricos en 1918, que se denominaron de “Luz y Fuerza” y estuvieron integrados a la Federación Obrera Provincial (FOP). Además, Pianetto (1991, p. 98) señala la participación de “Luz y Fuerza” en la huelga general en 1919 declarada por la Federación Obrera Local en solidaridad con los obreros caídos en la Semana Trágica, que contó con el apoyo del movimiento estudiantil reformista.

Años más tarde, Cesar Tcach (2011) caracterizó el perfil garantista en materia laboral del gobernador Amadeo Sabattini quién desde el Departamento Provincial del Trabajo promovió leyes favorables a los trabajadores, dando lugar a un clima distante al de restricción y persecución sufrida por el movimiento obrero a nivel nacional, durante la década de 1930. Más aún, es precisamente ese contexto el que habría sido propicio al desarrollo de un liderazgo socialista y comunista en el movimiento obrero cordobés. En ese mismo sentido, pero al analizar la suerte de los sindicatos comunistas cordobeses ante el golpe de 1943, Jessica Blanco (2016) sostiene dos cuestiones de interés: 1°) el peronismo en Córdoba no se encontró con un vacío organizativo de los trabajadores, por el contrario, compitió con dirigentes comunistas y socialistas; 2°) si el golpe de estado de 1943 suspendió la actividad sindical -intervino la CGT local, clausuró todas las entidades gremiales y suspendió asambleas, reuniones públicas y de comisiones directivas-, el proceso de reorganización posterior estuvo pautado por la persecución selectiva a liderazgos de izquierda, generando un “vacío de representación” aprovechado por el Círculo Católico de Obreros, que contaba con la anuencia de la Delegación Regional de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

5 *Acta de fundación*. Sociedad de Socorros Mutuos de los empleados de las Compañías de Luz y Fuerza Motriz y Constructoras de Tranvías Eléctrico de Córdoba, abril de 1918, Ministerio de Gobierno, Serie III, Tomo 20, pp. 603-608.

Por último, tanto el trabajo pionero de Marta Roldán (1978) como el más reciente de Jessica Blanco (2011), nos remiten a las motivaciones de los trabajadores de la electricidad para acercarse al Círculo Católico de Obreros. Ambas destacan el reconocimiento por parte de los protagonistas de las dificultades para la organización (falta de recursos, de experiencia y la amenaza represiva) que hicieron de esa organización la vía posible para constituirse y acceder al diálogo con las autoridades. Ese diálogo que se independizó rápidamente del Círculo Católico de Obreros derivó en el logro del primer acta acuerdo del sector en septiembre de 1944 (Blanco, 2011, pp. 74-75), e inauguró una etapa fundamental para el fortalecimiento organizativo del SLyFC (Roldán, 1978, p. 116).

Si la configuración inicial de la organización amerita otras indagaciones que exceden a nuestro objeto, el proceso de institucionalización del SLyFC ha sido mucho más visitado por los estudios históricos. El mencionado trabajo de Marta Roldán (1978) muestra que el sindicato se consolidó al calor del proceso de estatización del servicio, desde que se constituyó la primera comisión paritaria en 1947 en el ámbito de la CASPE. Asimismo con la fundación del SPEC (antecedente de EPEC) la autora subraya “la mediación del gobernador y las autoridades” como instancia “primordial” para la concreción de los objetivos económico-gremiales (Roldán, 1978, p. 114). Producto de ello será el primer Estatuto de Escalafón elaborado entre 1947 y 1950, el mismo dividió al personal en diez categorías desde los obreros al personal jerárquico, quedando fuera del mismo sólo los directores de la empresa y sus secretarios además del personal contratado en tareas auxiliares. De modo que la representación implicaba una amplia heterogeneidad de situaciones laborales, contenida políticamente en una sola organización gremial. A su vez, fue en esa misma conquista convencional que se estableció como responsabilidad de la empresa crear y subvencionar un organismo mutual, cultural, social y deportivo, obligatorio para todo el personal y regido por sus propios estatutos (Roldán, 1978, p. 110). Ese fue precisamente el origen de la Mutual Unión Eléctrica, que al constituirse con personería jurídica propia, fue potenciando la autonomía económica y política del SLyFC (Gordillo, 1999).

Ese principio de autonomía se imprimió también en los orígenes de la forma organizativa de la asociación nacional de trabajadores de la electricidad. Iniciativa empujada desde Córdoba en julio de 1945, cuando se concretó en Villa María una de las

primeras reuniones de los sindicatos eléctricos, entonces dependientes del grupo ANSEC (Roldán, 1978, p. 107). Hacia 1948, los sindicatos eléctricos tanto de empresas estatales como privadas, confluyen en una organización nacional de carácter federativo, principio especialmente defendido por el sindicato de Córdoba. Recordemos que, en las uniones, las decisiones y modalidades de afiliación son centralizadas y su presencia territorial se da a través de seccionales locales con potestades restringidas. Mientras que esta federación se constituyó sobre la base de una integración de sindicatos de primer grado con capacidad de negociar convenios, afiliar, administrar fondos y decidir medidas de fuerza.

Esta estructura fue fortaleciendo la capacidad de negociación del sindicato y su posición en el esquema de administración estatal de los servicios. Ello se evidenció en la constitución jurídica de la EPEC -ley provincial n° 4358- en 1952, que en su art. 46 consagró el principio de estabilidad del personal escalafonado, es decir encuadrado y convencionalmente representado por los tres sindicatos de Luz y Fuerza de la provincia, - el de Capital, el de Villa María y el de Río IV-. Lo que sería ratificado como “cláusula de estabilidad” en los sucesivos convenios colectivos (Gordillo, 1999, p. 181). El Estatuto del Personal firmado en 1955 mantuvo el principio de estabilidad y el escalafonamiento de cuadros administrativos y del personal superior, exceptuando solamente cargos directivos y sus secretarios privados, además de los contratados. De modo que en la etapa 1944-1955 con la auspiciosa política laboral del peronismo, se sentaron las bases de la capacidad de negociación colectiva del SLyFC. Pero esa capacidad se constituyó precisamente en relación a la estatización bajo jurisdicción provincial del servicio, ámbito de donde emanan además sus primeras conquistas laborales convertidas en garantías institucionalizadas convencionalmente.

Fue en ese período que la organización modeló un perfil de liderazgo conocido como *sindicalismo realista*, en los términos de quién fue el secretario general entre 1947-1955, Cristóbal Sierra (Roldán, 1978). Ese sindicalismo de adscripción mayoritariamente peronista concentró esfuerzos gremiales en hacer cumplir el estatuto, ampliar el número de afiliados y extender sus beneficios sociales en concepto de recursos materiales y servicios. Ese horizonte de acción sindical también implicó el logro de derechos en la industria vinculados con la capacidad de regular y crear normas sobre el proceso de trabajo, conjuntamente con la representación empresaria. Cierta

profesionalización de la función sindical en esa interacción sumada al espíritu conciliador o potencialmente armónico entre capital y trabajo, fueron las características fundamentales del sindicalismo realista (Roldán, 1978, pp. 113-117).

Tensionando aquellos principios nació la llamada *generación del 53*, en referencia a una camada de jóvenes militantes que se impusieron a la lista oficial ese año en las elecciones de renovación parcial de la Comisión Directiva (CD). En esa generación se destacó el liderazgo de Agustín Tosco, quien a raíz de aquel triunfo ingresó a la CD como Pro-Secretario general -equivalente a un secretario gremial- representando una tendencia de izquierda nacional. La incorporación del grupo implicó además dos desplazamientos en términos de la representación político gremial. Un mayor peso del personal obrero sobre el administrativo, dado que en su mayoría provenían de las usinas y talleres y, una actitud más militante frente a la empresa; en oposición a un sindicalismo burocrático. Claro que ello se dio en un contexto crítico en el que el peronismo intentaba controlar el conflicto obrero, según el testimonio del propio Tosco:

(...) nuestro grupo tenía inclinaciones hacia el socialismo, el ejemplo de Argelia, la línea de Cooke en la escena nacional. Vivíamos el final del peronismo, con las grandes huelgas de los metalúrgicos, de los ingenios azucareros, los contratos petroleros, que representaron un cambio en el viejo modelo peronista (...) Así nació la generación del 53. Esa división generacional en nuestro gremio se producía paralelamente en la CGT nacional donde, si bien predominaba la tendencia peronista ortodoxa, se advertía así mismo una línea rebelde bajo la influencia de Cooke, en forma de generaciones que entraban a los sindicatos en una etapa de crisis del modelo peronista inicial (Citado por Marta Roldán, 1978, p. 120).

Otra de las huellas de esa generación fue el nacimiento del periódico sindical *Eléctrum*, cuya publicación se remonta al 1° de septiembre de 1953. El periódico fue pensado como una vía de comunicación con los afiliados, pero pronto se convirtió en todo un engranaje político pedagógico estructurante de una identidad gremial. En él se

fueron amalgamando dos tradiciones sindicales. Una que podríamos caracterizar parafraseando a Mirta Lobato (2009) como de difusión de las realizaciones del bienestar, en tanto vidriera de las conquistas y beneficios obtenidos en la institucionalización peronista de las relaciones laborales. La otra, bajo la impronta que el mismo Agustín Tosco fue dándole al periódico, es la que inscribía al sindicato de Luz y Fuerza en las tradiciones más contestatarias de la clase obrera y recuperaba la tarea periodística como tribuna política, sin descuidar la difusión de toda la dinámica organizativa: resoluciones de asambleas, bolsa de trabajo, congresos, entre muchas otras (Arriaga, 2009).

Hacia el fin del ciclo peronista, el sindicato supo sortear con astucia el proceso de depuración y disciplinamiento infringidos por la autodenominada Revolución Libertadora. Todos los miembros de la comisión directiva, cuerpo de delegados y tribunal paritario renunciaron y eligieron una comisión provisoria encargada de auto- asignarse un interventor (Emilio Mandelli) con vínculos familiares en el radicalismo cordobés. De ese modo evitaron la intervención militar y la inhabilitación a la que fueron sometidos otros sindicatos, al mismo tiempo que los cuadros dirigentes mantuvieron su lugar como comisión asesora de la intervención. El proceso electoral que puso fin a ese impasse se llevó a cabo en diciembre de 1956 y significó el triunfo de la lista liderada por Agustín Tosco, la Azul y Blanca, cuya composición política fue distintivamente más plural en la medida que integraba a radicales, peronistas y referentes de izquierda (Roldán, 1978, p. 126). Esa composición ‘unitaria’ de la conducción gremial, es decir una única conducción integrada por diferentes fuerzas políticas, será deliberadamente sostenida como rasgo fundamental en la dinámica político-identitaria de los años siguientes. Ello facilitó procesar y contener la competencia interna por el liderazgo, al mismo tiempo que la debilidad del activismo peronista más ortodoxo hizo que este sector no compitiera por la conducción hasta 1973, cuando la lista Rosa encabezada por Sixto Ceballos disputó sin éxito con la Azul y Blanca. Fue también esa composición la que ubicó a Luz y Fuerza entre los gremios ‘independientes’, nucleamiento⁶ que fue liderado por Agustín Tosco e incluía hacia

6 Según Dawyd (2015) los nucleamientos constituyen espacios de articulación intersindical con relativa estabilidad. En general, están integrados por sindicatos de primer y segundo grado que conforman “anclajes institucionales de determinadas identidades”(2015, p. 18). Sus acuerdos pueden ser estratégicos o programáticos pero en general son más coherentes que aquellos que puede expresar las centrales obreras, ya que son impulsados por dirigentes que tienen afinidades ideológicas y coincidencias respecto a las estrategias a seguir.

1961 a las dirigencias de importantes sindicatos cordobeses como la Unión Obrera Gráfica, la Fraternidad, la Unión Ferroviaria, Bancarios, Petroleros y también al Sindicato de Obras Sanitarias, entre otros. Este nucleamiento fue adquiriendo peso propio al convertirse en un actor clave para el desempate en las disputas internas del sindicalismo peronista.

Aquel protagonismo político fue posible gracias a la acumulación organizativa, pero no puede terminar de comprenderse sin considerar la *posición estratégica* de estos trabajadores en la estructura productiva. En términos de John Womack (2007, pp. 50s) esa posición es la que permite a algunos obreros detener la producción de muchos otros. Las transformaciones económicas en torno al desarrollo cordobés de infraestructura eléctrica atada a una industrialización concentrada fueron el escenario de emergencia y crecimiento de organizaciones sindicales tanto industriales como estatales. De modo que desde mediados de la década de 1950, Córdoba asistió a la formación de un polo sindical fuerte con rasgos de relativa “autonomía” de las cúpulas sindicales nacionales, protagonizado por las seccionales del SMATA, la UOM y el SLyFC (Roldán, 1978, pp. 81-82; Gordillo, 1991, p. 168). Lo distintivo del sindicato de trabajadores eléctricos que para 1964 contaba con 2.500 afiliados contra 8.790 del SMATA (Brennan, 1996), es que corría con una ventaja relativa en términos de su poder estratégico y no tanto en su poder numérico. Ese poder se expresó en su capacidad de amenazar directamente la actividad industrial y comercial mediante una acción reducida, condensada en la expresión “bajar la palanca” o producir un “apagón” (Roldán, 1978, p. 125). Ese potencial a su vez era un poder específico del obrero de la usina, que representado en la generación del ‘53 y en la conducción de Agustín Tosco, fue mostrando todo un viraje en la actitud militante que modeló un perfil *combativo* del sindicato hasta convertirlo en uno de los líderes del Cordobazo, en 1969.

Para algunos autores ese potencial es deudor de una marcada disciplina sindical, que se usó para la obtención de logros plasmados inicialmente en el Estatuto de 1957 (Roldán, 1978, p. 127), mostrando una consciencia sobre la importancia de la herramienta sindical para obtener reivindicaciones (Brennan y Gordillo, 2008, p. 54). Convertido en una organización sólida, sus conquistas implicaron en primer lugar altos salarios para sus representados: llegando a ocupar el cuarto lugar entre los trabajadores mejores pagos en 1960 y el tercer lugar en 1969 (Sánchez, 1973). Pero los beneficios

obtenidos iban mucho más allá de las mejoras salariales al incluir una gran cantidad de recursos económicos y organizativos administrados por el sindicato.

Para el año 1965 el SLYFC inauguró su nueva sede de varios pisos en la calle Deán Funes, obtuvo su personería gremial y consiguió un nuevo Estatuto, que ratificaba beneficios y derechos conquistados y los ampliaba. Entre los primeros mantenía el beneficio del consumo de energía eléctrica sin costo, una serie de suplementos por títulos profesionales, subsidio familiar y por hijo; subvención por matrimonio, nacimiento y fallecimiento; y entre los derechos se reconocía la jornada laboral de 36 horas semanales cobrando horas extras; un régimen de licencias y permisos, además de la posibilidad de promociones, y el impedimento exitoso a los intentos de inclusión de cláusulas de productividad (Roldán, 1978, p. 128). Este convenio además reconocía como potestad paritaria vigente desde 1957 la de “confección del plantel básico y el movimiento de personal que deriven del mismo”⁷, lo que fue asimilado a estrategias de control obrero del proceso de trabajo, con impacto en el poder de decisión sindical desde su base. Ahora bien, el Estatuto de 1965 incluyó una serie de novedades que, en conjunción con los derechos ya reconocidos lo convirtió en uno de los convenios de referencia en el sector, sobre todo porque las conquistas allí vertidas fortalecieron organizativamente al sindicato. Ello se vio en el logro de recursos económicos administrados de manera directa por la organización, bajo el concepto de subvención de planes de vivienda, un fondo complementario de haberes jubilatorios, y una serie de recursos para la capacitación del personal que incluyó becas de formación universitaria, secundaria y técnica para los trabajadores de la EPEC. Por ejemplo, el Estatuto de 1957 ya definía como política de ingresos la prioridad a familiares de trabajadores fallecidos en actividad y a familiares de jubilados, recurso a favor de la integración colectiva de la comunidad laboral. Pero fue el Estatuto de 1965 el que desplazó la política de ingresos a la órbita administrativa del sindicato, momento en que se reguló el *control sindical de la oferta de trabajo* como recurso clave de poder al establecerse que todos los ingresos a la empresa se harían por intermedio de la bolsa de trabajo sindical⁸. Por otro lado, el personal de carrera que fuera designado en cargos directivos, tenía derecho a licencia y resguardo de su puesto de trabajo, además de mantener su afiliación sindical conforme

7 *Estatuto del Personal de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba*, 1957, Decreto 2484, Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, Serie “C”, 1° de marzo de 1957, artículo n° 155, p., 42.

8 *Estatuto del Personal de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba*, 1965, Decreto 1818, Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba, Artículo n° 3, p 32.

al art. 164; esto potenció toda una serie de recursos estratégicos ligados al acceso a la información y al control de las decisiones empresarias.

Por todas estas conquistas el Estatuto de personal de 1965 era reconocido como uno de los mejores convenios del país, no sólo entre los dirigentes sindicales que lo asumían como un horizonte de referencia, también entre los empresarios donde habitualmente se lo catalogó como ‘de privilegio’. Ambos factores, el control de ingresos y la afiliación de cuadros dirigentes, fueron recursos organizativos claves de la forma sindical para disminuir la competencia y constituir una identidad colectiva cohesionada. Esa identidad colectiva estructurada organizativamente era una realidad al momento de producirse el golpe de estado encabezado por el general Onganía. Este golpe contó con el apoyo sindical tanto de los legalistas de Vandor como de los ortodoxos liderados por José Alonso y los participacionistas, como Taccone, dirigente del sindicato de Luz y Fuerza Capital Federal (Fernández, 1985). Ese apoyo condujo al sindicalismo peronista a una crisis y reconfiguración frente a la intransigencia del nuevo gobierno que no dudó en apelar a la represión, aplicar congelamientos salariales, suspender las negociaciones colectivas, suspender la personería gremial de numerosos sindicatos (entre ellos de la UOM); todo lo cual hizo que la estrategia vandorista de golpear y negociar ya no tuviera la eficacia de antaño (Dawyd, 2014).

En contrapartida, el SLyFC fue uno de los sindicatos que primero se pronunció en contra del golpe de Onganía (Gordillo y Arriaga, 2009, p. 252). Preocupado por la *unidad de acción en la lucha*, apoyó a los estudiantes universitarios frente a la intervención de las universidades y denunció una y otra vez el asesinato del estudiante Santiago Pampillón, partícipe de las protestas estudiantiles cordobesas; ello fue promoviendo una vinculación con el movimiento estudiantil que crecería años después (Gordillo, 1999). Desde entonces se destacó su posición combativa en clara distinción de la tendencia participacionista que asumía la propia FATLyF, proclive a colaborar con la dictadura a cambio de preservar prerrogativas (Roldán, 1978, p. 173). La Federación, liderada por el Sindicato de Luz y Fuerza de Capital Federal, se manifestó en contra “de un sindicalismo clasista de contradicción” atribuido a Córdoba y defendía un “sindicalismo múltiple” basado en la doctrina cristiana y sostenido en la búsqueda de realizaciones amplias, tanto en la defensa de los intereses profesionales del trabajador

como, en la cobertura solidaria de todas las necesidades de sus familiares, lo que incluía servicios sociales y recreativos (Roldán, 1978; Haidar, 2014).

En la vereda opuesta el SLyFC pregonaba la necesidad de la lucha como medio de defensa de la clase trabajadora, en el que el sindicato era un claro agente de concientización. Su perfil de liderazgo sindical se sustentaba en el objetivo expreso de trascender el rol economicista del sindicalismo burocrático, es decir aquél que se limitaba a la negociación colectiva y la prestación de servicios como expresión de un sindicalismo corporativo, acotado a intereses exclusivos del sector o “desconociendo su lugar en la clase trabajadora oprimida” (Roldán, 1978, p. 178). Ese horizonte lo llevó a constituir un frente opositor a la política oficial en defensa de la clase trabajadora y el pueblo argentino, en confluencia con otros sindicatos del interior -gráficos, telefónicos, ferroviarios, azucareros, astilleros, estatales, entre otros- que entre 1967 y 1968 realizaban huelgas, actos y manifestaciones. Esa tendencia combativa comenzó a destacarse en la CGT Regional Córdoba, sobre todo tras la inclusión de los sindicatos independientes en su comisión directiva -cuyo representante fue Ramón Contreras del sindicato de Luz y Fuerza-, inclinando el peso hacia una postura firmemente antiburocrática (Brennan, 1996, p. 230). La regional fue nada menos que la estructura organizativa promotora de los plenarios de La Falda (1957) y Huerta Grande (1962) cuyos programas tuvieron un fuerte contenido anti-imperialista, pregonando la redistribución de la riqueza con reivindicaciones como la reforma agraria y el control obrero de la producción, entre otras cosas⁹.

En ese marco, en 1968 la estrategia de negociación de la cúpula sindical perdió legitimidad y terminó de fracturar al sindicalismo desde su cúspide, con la elección del dirigente gráfico Raimundo Ongaro como Secretario General de la CGT nacional. Este encabezaba la tendencia combativa dentro del peronismo cuya estrategia era enfrentar política y sindicalmente al gobierno. Timoteo Vandor y sus aliados, más proclives a mantener abiertos los canales de diálogo, desconocieron esa decisión del congreso normalizador y se organizaron en la CGT Azopardo (Dawyd, 2014). Mientras que la liderada por Ongaro tomó el nombre de CGT de los Argentinos y contó con el SLyFC y los independientes como principal baluarte en su armado regional. Tosco fue un pilar decisivo de dicha organización logrando la adhesión de la CGT Regional Córdoba junto

9 En ambas ocasiones se destacó la participación de Tosco y los independientes (Gordillo, 1996, p.80).

a la de Tucumán, además del apoyo del movimiento estudiantil y de la mayoría de los referentes locales del movimiento de Sacerdotes para el Tercer Mundo, con fuerte arraigo en Córdoba. No fue casual entonces que fuera esta ciudad la sede del acto en el que Ongaro lanzó el “Programa del 1º de mayo”, como declaración de principios de un nuevo sindicalismo (Dawyd, 2015). En contrapartida la FATLyF adhirió a la CGT Azopardo y dispuso la suspensión del SLyFC junto al de Pergamino y San Nicolás, por su adhesión a la CGTA.

Esas apuestas estratégicas, sostenidas en la aspiración de una concientización política de los afiliados y los trabajadores en su conjunto, fueron claves en el rol que asumió el SLyFC durante las rebeliones urbanas de mayo de 1969 y de marzo de 1971. Distintos estudios dan cuenta de la activa participación del sindicato en las jornadas del Cordobazo, no sólo en la organización de la huelga y la movilización de sus afiliados, también en los apagones, las barricadas y la logística de enfrentamiento con las fuerzas de seguridad (Balvé y Balvé, 1973; Brennan, 1996; Delich, 1970; Roldán, 1978). La represión y persecución sufrida como consecuencia de ese protagonismo se fue jalando en distintas modalidades, primero con la condena a prisión con penas de hasta ocho años a varios de sus principales dirigentes.¹⁰ En febrero de 1970 el SLyFC fue intervenido en represalia por la solidaridad con el estudiantado, situación que se prolongó hasta septiembre de 1971 cuando nuevamente se impuso la lista Azul y Blanca con Tosco como líder indiscutido. En ese lapso y a pesar de la intervención, activistas del sindicato organizaron una Dirección sindical en la resistencia desde donde se promovió la participación en las huelgas coordinadas con las expresiones clasistas emergentes en Fiat, que llevaron al Viborazo en marzo de 1971. Entonces Agustín Tosco fue encarcelado nuevamente por un prolongado período, junto a Ongaro, sin que ello supusiera dejar de conducir el SLyFC.

La prisión del líder no minó la preponderancia del SLyFC en el sindicalismo cordobés, pues desde abril ocupó la secretaría adjunta de la CGT Regional Córdoba, secundando al ‘legalista’ Atilio López. La Regional sostuvo una intensa campaña por la liberación de Tosco -y de otros presos políticos-, quien recuperó su libertad recién en septiembre de 1972 luego de producida la masacre de Trelew. Durante esos años el líder lucifercista promovió una férrea oposición a la conducción de la CGT nacional,

10 Entre ellos Agustín Tosco, Felipe Alberti, Tomas Carmen Di Toffino, Simón Grigaitis y Osvaldo Ortiz.

conducida desde 1970 por el metalúrgico José Ignacio Rucci. Tosco hizo de la ofensiva pública a Rucci un lugar recurrente desde donde mostrar sus diferencias con la CGT y el modelo sindical que el dirigente metalúrgico encarnaba.¹¹ La emblemática polémica pública entre ambos dirigentes fue la personificación de un proceso de diferenciación y disputa en torno al rol de los sindicatos en la radicalización de las luchas políticas y sociales (Arriaga, 2011). Esas diferencias estratégicas, políticas y programáticas, también se amalgamaron con una dimensión ética, respecto de la honestidad del dirigente sindical en su representación de intereses colectivos y una praxis militante en torno al poder de organización gremial como herramienta en la transformación social. Esas definiciones fueron forjando una tradición sindical autodefinida como *sindicalismo de liberación*. Así, en la vida interna, ésta defendía la democracia de base como fuente de legitimidad sindical y en las antípodas ubicaba la burocratización de los dirigentes. El antídoto contra la burocratización era el de volver periódicamente al puesto de trabajo para no perder el contacto con los problemas de la clase. La modalidad era la “rotación de permisos gremiales” que Tosco y los dirigentes del SLyFC practicaron a inicios de 1970¹².

En suma, el *sindicalismo de liberación* enunciado por Tosco y encarnado por el SLyFC en la década de 1970, asumió la acción sindical en una dimensión administrativa y reivindicativa, en términos de negociar convenios y generar mejores condiciones de vida y de trabajo. Esa dimensión convertía al sindicato en el lugar natural de ejercicio de poder de clase, donde la organización y politización de los intereses de clase convertían a los sindicatos en armas claves. En ello se diferenciaban de los partidos ya que debían ser pluralistas e independientes de patrones, partidos y estado, aspirando a representar de modo unitario a la clase en su conjunto. Ahora, al asumir esa representación su acción trascendía el horizonte reivindicativo para apostar por la lucha por la liberación social. En ese plano el sindicato era entendido como un “grupo de presión”, una “palanca” en la lucha contra el sistema definido en términos estructurales como la causa última de las injusticias a revertir (Arriaga, 2011, p. LXIII). Allí la lucha se encarnaba

11 Expresado inicialmente en publicaciones gremiales, el antagonismo con Rucci se incrementó en los comunicados que Tosco enviaba desde la prisión con fuerte repercusión en los medios. Allí no faltaron los calificativos de “burócrata”, “traidor”, “servidor del régimen”, lo acusó de “exhibirse en los pasillos oficiales” así como de poseer “automóviles de lujo”. El punto culmine de ese contrapunto fue un debate televisivo el 13 de septiembre en Canal 11, conducido por Gerardo Sofovich (Arriaga, 2011).

12 *Eléctrum* N° 383, 12-02- 1973, p. 8

contra los monopolios y la dependencia económica causante de las crisis constantes de la economía del país, de modo que la causa se emparentaba con la *liberación nacional*. En el plano del sistema político el sindicalismo de liberación bregó porque “los trabajadores y el pueblo” pudieran ejercer sus plenos derechos democráticos, de modo que el sindicato no prescindió de la lucha política pero no la encuadró en un solo partido (Roldán, 1978. p. 199). El vínculo entre representación sindical y representación política partidaria admitía entonces suturas frentistas o alianzas amplias, con un fuerte componente movimientista.

Hacia 1973, con el retorno del peronismo al poder, para el principal dirigente lucifuerista el horizonte político a construir era el socialismo, que suponía una socialización progresiva de los resortes fundamentales de la economía (Roldán, 1978, p. 197). Por entonces el proceso de radicalización política también se expresó en la renovación de ocho de los dieciséis cargos de la conducción del SLyFC correspondientes al período 1973-75, que en la conducción de Tosco no dejó de expresar un recambio generacional a favor de dirigentes jóvenes y una mayor gravitación de distintas corrientes de izquierda, entre las que se incluían al Peronismo Combativo y al tradicional Partido Comunista (PC) y, como expresiones de la nueva izquierda, al Partido Revolucionario de los Trabajadores (PRT) y a Vanguardia Comunista (VC).

El desplazamiento de Héctor Cámpora del poder a mediados de 1973 dio lugar a un proceso intenso de depuración interna del tercer gobierno de Perón, considerado el momento de génesis del terror estatal en la implementación de diversos mecanismos gubernamentales para el disciplinamiento intra-partidario (Franco, 2011) e intra-sindical (Torre, 2004; Schneider, 2015). Ese proceso conjugó un marco legal de excepción con prácticas de amedrentamiento y ataques perpetrados por fuerzas paraestatales, cuyo impacto en el mundo laboral se extendió y sistematizó durante la dictadura cívico-militar iniciada el 24 de marzo de 1976. Sin embargo, ya en el contexto previo a la dictadura, el SLyFC fue blanco de ataques recurrentes con explosivos, ametralladoras e incluso amenazas de ejecución a Agustín Tosco en reiteradas oportunidades¹³.

13 Una crónica de los sucesivos ataques a la sede gremial y amenazas de muerte a Tosco puede verse en: *LVI*, 13-07-1973, p. 12; 17-07-1973, p. 15; 25-09-1973, p.15; *Eléctrum* N° 420, 16-09-1973, p.1.; N° 427, 16-11-1973, p.2.

La experiencia del SLyFC pone en evidencia el lugar central que desde julio de 1973 tuvo la violencia represiva, la que claramente fue mucho más allá de una intimidación ocasional de carácter personal, al coincidir casi sistemáticamente con desafíos políticos encarnados en las posiciones públicas de sus dirigentes. Estos desafíos se manifestaron tanto en la creación del Movimiento Sindical Combativo (MSC) junto al SMATA, conducido por René Salamanca¹⁴; en la denuncia del CCT a fines de 1973 desafiando el Pacto Social o en las acciones colectivas emprendidas para criticar la reforma a la Ley de Asociaciones Profesionales¹⁵. En ese derrotero de ejecución clandestina de la violencia represiva, la acción sindical traspasó fronteras previas respecto del uso de fuerza defensiva en sus estrategias, convirtiendo a la seguridad en una preocupación organizativa¹⁶. El sindicato instituyó entonces un sistema de autodefensa coordinado por los trabajadores y activistas principalmente, que hacían turnos para defender la sede gremial y a sus dirigentes, llegando a colaborar con otros gremios aliados en la tarea. La estrategia de autodefensa -que fue aprobada en asamblea hacia 1974- supuso tanto la compra de armas como una preparación militar básica de los cuadros sindicales¹⁷.

Ahora bien, esa estrategia de autodefensa fue poco eficaz frente al proceso de disciplinamiento que se acompañó de una faceta legal y normativa de amplio alcance.¹⁸ El cambio de escenario se manifestó con especial rigor en el SLyFC pues con la reforma a la ley de Asociaciones Profesionales (n° 20.615) en 1973, las federaciones adquirieron la potestad para ejercer la representación directa de sus trabajadores en caso de

14 Espacio de convergencia y resistencia de los gremios independientes y no alineados liderados entonces por Tosco y por Salamanca, que mantuvo su unidad con los legalistas de López y cuestionaron duramente al Pacto Social y a Rucci. El lanzamiento del MSC, fue clave dado que debilitó momentáneamente los planes de reunificación del peronismo. *Eléctrum* N° 412, 16-08-1973, p. 8.

15 Dicha ley fue diseñada por el Ministro de Trabajo Ricardo Otero, en pos de fortalecer la estructura verticalista del sindicalismo en clave peronista (Torre, 2004, pp. 69-74). Fueron Agustín Tosco y el senador radical Hipólito Solari Irigoyen -que había sido su abogado durante su reclusión en el Penal de Rawson- las principales voces críticas a esa Ley (Lannot, y otros, 1999, pp. 316-324)

16 *LVI*, 17-07-1973, p.15

17 Esa estrategia fue resultado de una compleja articulación interna en la que se tensionaron dos visiones respecto de la violencia como herramienta política, inherentes a las diversas posiciones políticas de los miembros del CD. Una de ellas, la del PRT, proclive a formar obreros soldados en los espacios de trabajo e incluso armar una estructura clandestina sobre la cual sostener la resistencia en caso de intervención; donde el secuestro o el atentado podía aparecer como un repertorio de acción gremial. Mientras que la opción finalmente aprobada, correspondía al PC y su estrategia de “autodefensa de masas” que apostó a preparar cuadros especiales. Entrevista a Paviolo, 2013.

18 En este marco encontramos las sucesivas leyes de Prescindibilidad en la administración pública (20549) de octubre 1973 y su sucesora (20.713) de agosto de 1974 que servirían para la depuración política. En diciembre de 1973 Perón ordenó la utilización de la Gendarmería Nacional para custodiar establecimientos industriales, más tarde se reformó el Código Penal (20. 642) habilitando nuevas penas para reprimir huelgas ilegales y la incitación pública a la violencia colectiva (Franco, 2012).

producirse la intervención de una de sus seccionales (Aguirre, 1973, p. 298). De manera que las sanciones de parte de la FATLyF y la amenaza de intervención ahora adquirirían otras implicancias frente la tradición de autonomía previa. La avanzada represiva tomó nuevo impulso contra el SLyFC luego del golpe policial ocurrido en Córdoba el 28 de febrero 1974 que destituyó de la gobernación a Ricardo Obregón Cano y a Atilio López, dando paso a una sucesión de intervenciones federales¹⁹. El carácter represivo hacia el movimiento obrero se materializó en octubre de 1974, en el mega operativo autodenominado antisubversivo que allanó la sede del gremio junto a la de otros sindicatos. El episodio culminó con la detención de 250 personas y órdenes de captura para Tosco y Salamanca. Ese contexto fue usado para justificar la posterior intervención gremial al SLyFC desde el Ministerio de Trabajo, situación que llevó a Tosco a la clandestinidad, desde donde sostuvo su influencia con una “Dirección sindical en la resistencia” por poco más de un año. En ese lapso la agrupación Azul y Blanca logró controlar el Cuerpo General de Delegados (CGD) y a mediados de 1975 imponerse a la intervención en la asamblea que debía resolver la normalización gremial en septiembre de ese año, pero la intervención no cumplió con el mandato asambleario. Fue en ese periodo de intervención sindical que desde la federación se negoció el CCT 165/ 75, que contenía buena parte de las conquistas laborales vigentes pero incorporó por primera vez en Córdoba la figura de co-gestión mediante un representante obrero en el directorio. El 5 de noviembre de ese mismo año Agustín Tosco falleció en la clandestinidad, y con el golpe de estado de 1976, la situación de represión y persecución adquirió nuevo carácter institucional, minando las posibilidades de recuperar la conducción gremial pero, sobre todo, dejando en suspenso derechos laborales claves.

La dictadura cívico militar en SLyFC. Represión, desaparición y cercenamiento de derechos.

En su faceta legal, el golpe de estado supuso la intervención militar a casi todas las organizaciones gremiales de segundo grado (Fernández, 1985, pp. 62-3), se prohibió la

19 Brunello (marzo-septiembre de 1974) Lacabanne (septiembre de 1974 – septiembre de 1975) y Bercovich Rodríguez (septiembre de 1975-marzo de 1976). Para un análisis más minuciosos del carácter represivo de estas intervenciones (Paiaro, 2010).

actividad sindical y la negociación colectiva (decreto- ley n° 21307), supeditando al Ejecutivo los aumentos salariales periódicos. Se prohibieron asambleas, reuniones, congresos y elecciones gremiales, facultando al Ministerio de Trabajo a destituir a dirigentes en el ámbito de las empresas (decreto- ley n° 21356). Todo esto se desarrolló en un marco de excepcionalidad que restringía todas las libertades individuales y políticas y, entre otras cosas, reimplantó ley de Residencia (decreto-ley n° 21259). Pero, en su cara ilegal, la represión implicó secuestros, torturas, detenciones clandestinas y desapariciones de militantes y dirigentes de SLyFC²⁰.

La reforma laboral para las empresas del estado implementada por el decreto-ley n° 21476 del gobierno dictatorial, eliminó beneficios en vacaciones y licencias, amplió la jornada de trabajo de 6 a 8 horas, eliminó el régimen especial de horas extras y francos compensatorios, suprimió la representación sindical en juntas de disciplina o tribunales paritarios y cualquier instancia de autogestión o cogestión. También se derogó el régimen de remuneraciones de las empresas autárquicas nacionales como provinciales, que incluían en el coeficiente del salario mínimo el costo de vida. Se quitó los sistemas de bolsa de trabajo donde, según el gobierno, el empleador quedaba “sometido” a las organizaciones sindicales para cualquier promoción o designación de personal, se suprimió los aportes patronales que excedieran los destinados a las obras sociales - aportes sindicales para formación y construcción de viviendas y los fondos compensadores para jubilados – aunque estos últimos se seguirían descontando del salario a los fines de “sostener el sistema”²¹. Por último, se facultó a los ministros de trabajo de cada jurisdicción para ajustar las normas a las situaciones específicas, como así también revisar las calificaciones de insalubridad insertas en los convenios.

Ello implicó una reforma del régimen laboral de EPEC mediante el decreto provincial 946/ 77. El mismo modificó el CCT 165/75 reduciendo notablemente los beneficios laborales en los que además de modificar todo lo arriba señalado, eliminó el sistema de becas para estudio y dejó sin efecto todas las disposiciones convencionales que garantizaban la representación sindical en la discusión de planteles básicos. Finalmente mantuvo los aportes 4, 5% de las remuneraciones a la Obra Social que por cierto estaba intervenida, pero eliminó los aportes para cultura y vivienda²². La

20 Para un análisis específico de dicho proceso se puede consultar (Arriaga, 2016).

21 LVI, 22-09-1976, p 12

22 *Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba*, 22 marzo de 1977, Decreto N° 946.

implementación de este nuevo régimen no sólo restringió el poder de representación gremial en el proceso de trabajo sino que terminaba de estructurar en EPEC la faceta legal del dispositivo de control del conflicto. Desde la percepción de los activistas gremiales,

Cuando el REGIMEN (...) anula nuestro convenio, agregan una hora de trabajo a los Administrativos y Técnicos, agregan dos horas de trabajo a los sectores de turnos rotativos, insalubres y con tareas riesgosas, eliminan los siete días de permiso por examen, afectan las licencias por enfermedad, por maternidad, las vacaciones anuales, la bonificación por jubilación, eliminan la Bolsa de Trabajo y decretan la Bolsa del Acomodo y el Privilegio, se legaliza hacer lo que a la empresa se le ocurra en materia de cubrimiento de vacantes, ascensos y jerarquizaciones.

Nombrando sólo algunas de las condiciones de trabajo perdidas es evidente el atropello. Por no tener SINDICATO fue imposible ensayar una respuesta colectiva, individualmente nada se pudo hacer²³.

Ese fue el punto de partida para quienes comenzaron a trabajar en pos de lograr un efectivo funcionamiento de las organizaciones sindicales en los albores de la recuperación democrática. Y en gran medida, esas reivindicaciones asociadas al convenio colectivo configuraron la posibilidad de mantener vivo el legado del sindicalismo de liberación, que hizo de Agustín Tosco un emblema y símbolo desde donde pensar la práctica sindical.

23 Fragmento de la Editorial publicada por la Mesa Ejecutiva del Cuerpo General de Delegados del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba titulada "Devolución del sindicato y plena vigencia del Convenio". *Eléctrum*, 22- 04-1983, p.1.