ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS
DEL AGUA Y LA ENERGÍA ELÉCTRICA

ISSN EN TRÁMITE

Revista de la Asociación
de Profesionales Universitarios
del Agua y la Energía Eléctrica

AÑO LII / AGOSTO 2026 / N° 153

única

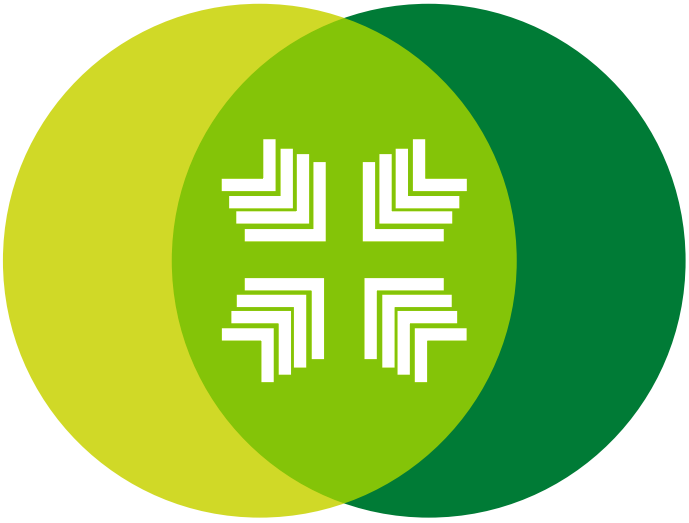
PARA LA INTEGRACIÓN DEL SECTOR ELÉCTRICO

EL SINDICALISMO ARGENTINO: HISTORIA DE LUCHAS Y TRANSFORMACIONES

OSPUAYE

OBRA SOCIAL DE LOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGÍA ELÉCTRICA

Calidad y eficiencia en nuestras prestaciones



más de 32 años

garantizando excelencia
en nuestros servicios
para una mayor satisfacción
de nuestros beneficiarios

La Superintendencia de Servicios de Salud tiene habilitado un servicio telefónico gratuito para recibir, desde cualquier punto del país, consultas, reclamos o denuncias sobre irregularidades de la operatoria de traspasos.

Horarios: de lunes a viernes de 8:00 a 16:00 h.

llamando al 0800-777-0238 (Línea Gratuita)

ospuaye@ospuaye.org.ar

Reconquista 1048 - 2.º Piso - C1003ABV - Buenos Aires - Tel/Fax: (011) 4312-1111 - (Int. 120, 122 y 126)

UNIDAD DE LOS TRABAJADORES

La palabra "sindicato" proviene del griego *síndiky,* relacionado con la idea de protector o defensor de los intereses de una comunidad. El sindicalismo surge como expresión del conflicto existencial entre Capital y Trabajo, buscando limitar los abusos de los dueños de los medios de producción y defender los derechos de los trabajadores.

A fines del siglo XIX, el movimiento obrero argentino comenzó a organizarse como respuesta a la arbitrariedad de los dueños. Sus primeras luchas fueron contra salarios muy bajos, condiciones laborales inhumanas, represión estatal, persecución y encarcelamiento de dirigentes, la Ley de Residencia y violencia contra los militantes sindicales. Los sectores económicos dominantes y la Iglesia consideraban a los sindicatos una gran amenaza a sus intereses.

Luego de la Primera Guerra Mundial se produjeron importantes avances para los trabajadores: la expansión del derecho laboral, el sufragio universal y la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), procesos que contribuyeron al desarrollo del Estado de Bienestar. La crisis de 1929 modificó el modelo económico argentino favoreciendo la industrialización por sustitución de importaciones. En ese contexto, se creó la Confederación General del Trabajo (CGT).

La Segunda Guerra aceleró la industrialización argentina y fortaleció la burguesía industrial nacional. A partir de 1943 se dieron importantes transformaciones políticas y sociales, acompañadas por nuevas leyes de carácter laboral y social. El sindicalismo adquirió un papel cada vez más importante en la defensa de los derechos laborales y en la distribución de la riqueza.

Entre 1955 y 1976, pese a las políticas de ajuste, la lucha del sindicalismo logró mantener en importantes niveles al empleo e ingresos de los trabajadores, demostrando capacidad de negociación y cierto poder de veto frente a políticas económicas consideradas antisociales.

A partir de 1976, la liberalización económica, reducción de aranceles, mayor protagonismo del capital financiero especulativo, desindustrialización y reducción del salario real. Fue necesario desarticular al movimiento sindical, interviniendo la CGT y numerosos sindicatos, se suspendió el derecho de huelga y se debilitó la legislación laboral. La represión afectó directamente a trabajadores y dirigentes sindicales, alrededor del 50% de los detenidos-desaparecidos fueron dirigentes y delegados gremiales.

Con el regreso de la democracia en 1983, el sindicalismo volvió a desempeñar un papel político relevante. Entre 1987 y 1992 se enfrentó a distintos proyectos de reforma sindical y al mismo tiempo, defendió la estabilidad democrática frente a los levantamientos militares.

En la década del 90, ante un nuevo giro hacia políticas neoliberales, gran parte del sindicalismo se resistió a aceptarlas disciplinadamente, por ser contrarias a los intereses de los trabajadores. En 1996, la CGT logró bloquear el intento de desmantelar el sistema de Obras Sociales, defendiendo uno de los principales espacios de protección social de los trabajadores.

A partir de 2003, se produjo una recuperación de la regulación estatal y del Estado de Derecho y así el crecimiento del empleo, la recuperación de los salarios y el consumo, fortaleciendo nuevamente el quehacer de las organizaciones sindicales.

Desde 2012 se registraron distintos ciclos de mayor o menor conflictividad laboral, con especial centralidad en los reclamos salariales frente a políticas económicas neoliberales recurrentes.

APUAYE no fue ajeno a los vaivenes del devenir de la historia argentina, naciendo un año después del golpe del 55, en plena dictadura, con el objetivo central de defender los intereses de los trabajadores universitarios. Luego de años de esfuerzos y luchas se consiguió la personería gremial en 1965, el primer convenio colectivo en 1970, la desarticulación y amenaza de extinción en los 90, la creación de la Obra Social en 1994, el resurgimiento y crecimiento a partir del 2005, hechos que no se habrían podido lograr sin el convencimiento y esfuerzo de sus dirigentes y sus afiliados.

El sindicalismo resulta una poderosa herramienta colectiva de defensa de los derechos de los trabajadores frente al poder económico. Que, a lo largo de la historia argentina atravesó períodos de crecimiento, persecución, debilitamiento y recuperación, pero siempre mantuvo como función central la organización colectiva de los trabajadores para mejorar sus condiciones de vida.

La organización sindical permite que los trabajadores negocien colectivamente desde una posición de mayor fortaleza, ya que su ausencia deja al trabajador individual en una situación de mayor desprotección frente al empleador.

Resulta esencialmente prioritario que el conjunto de trabajadores esté unido y consustanciado en la defensa de sus fuentes laborales, convenios colectivos y paritarias libres, para poder junto a su organización enfrentar con éxito a las políticas económicas financieras que pretenden destruir el bienestar común.

STAFF

Revista ÚNICA
Para la Integración del Sector Eléctrico

AÑO LII - AGOSTO 2026 - N° 153

DIRECTORA EJECUTIVA
CPN Fátima Estofan
f.estofan@apuaye.org.ar

COORDINACIÓN GRÁFICA Y PERIODÍSTICA
Ing. Federico Maximiliano Makuch
e-mail: revistaunica@apuaye.org.ar

DISEÑO Y EDICIÓN GRÁFICA
Disegnobrass
Tel.: +54 911 4199-9257
e-mail: disegnobrass@gmail.com
www.disegnobrass.com

IMPRESIÓN
Gráfica Pinter S. A.
Diógenes Taborda 48/50 - (C1437EFB)
Ciudad de Buenos Aires - Argentina

PROPIETARIO
Asociación de Profesionales Universitarios
del Agua y la Energía Eléctrica (APUAYE)
Reconquista 1048 8.° piso - (C1003ABV)
Ciudad de Buenos Aires - Argentina
Tel/Fax: (011) 4312-1111
e-mail: apuaye@apuaye.org.ar

La responsabilidad de los artículos firmados corresponde a los autores.

DIRECCIÓN NACIONAL DEL DERECHO DE AUTOR
Registro DNDA en trámite.
ISSN EN TRÁMITE

COMISIÓN DIRECTIVA CENTRAL

Presidente	***Ing. Carlos G. Cortizo***
Vicepresidente	***Dr. Manuel R. Almirón***
Secretario de Organización	***Ing. Carlos J. Foco***
Secretario de Prensa y Actas	***CPN Fátima B. Estofan***
Tesorero	***CPN. Lionel E. Gorri Petruy***
Protesorero	***Lic. Gerardo E. Steingold***
Vocal Titular	***Ing. Franco H. Ferrari***
Vocal Titular	***Ing. Rafael N. Gigena***
Vocal Titular	***CPN. Carlos G. Bircher***
Vocal Suplente	***Lic. Leandro Spadaro***
Vocal Suplente	***Dr. Sergio A. Ullmann***

COMISIÓN REVISORA DE CUENTAS

Miembros Titulares	***Ing. Jorge O. Davies***
	Ing. Juan C. Delgado
	Ing. Oscar E. Lozada
Miembros Suplentes	***Ing. Edgardo D. Rubina***
	Lic. Jorge A. Casado
	CPN. Javier A. Mancifesta

SUMARIO

01 **EDITORIAL**
- UNIDAD DE LOS TRABAJADORES

04 **APUAYE**
- MÁS ALLÁ DE LO TÉCNICO
- LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ENCRUCIJADA
- RELACIONES INTERNACIONALES

11 **OSPUAYE**
- 32 AÑOS EN OSPUAYE
- NUEVO PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS
- SALUD MENTAL Y TRABAJO

17 **ICAPE**
- INFORME DE GESTIÓN 2026
- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- FORO DE INGENIERÍA ELÉCTRICA (NOA 2026)

24 **EFEMÉRIDES Y REFLEXIONES**
- DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJADOR
- DÍA DE LA MUJER

27 **SECCIONALES**
- NUEVO SALÓN DE USOS MÚLTIPLES DE LA SECCIONAL CENTRO.
- INICIATIVAS DE INVERSIÓN PARA GENERACIÓN Y TRANSPORTE DE ENERGÍA EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

31 **TRAYECTORIA EN APUAYE**
- NOTA DE RECONOCIMIENTO AL ING. JORGE DAVIES

33 **RESEÑAS INSTITUCIONALES**
- COOPERATIVA ELÉCTRICA DE GODOY CRUZ LTDA. CUYO
- COOPERATIVA DE ELECTRICIDAD, OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS DE INTENDENTE ALVEAR LITDA.

37 **EL PASADO IMPORTA**
- "SEÑORES JUECES, NUNCA MÁS"
- EL SINDICALISMO ARGENTINO: HISTORIA DE LUCHAS Y TRANSFORMACIONES. PRIMERA PARTE

45 **CULTURA**
- EL MUSEO SUPERIOR DE BELLAS ARTES EVITA PALACIO FERREYRA

MÁS ALLÁ DE LO TÉCNICO:
EL VERDADERO DIFERENCIAL DEL PROFESIONAL HOY

En el contexto actual, trabajar en la industria de la energía implica mucho más que dominar conocimientos técnicos. Durante muchos años, el diferencial de un profesional estaba claramente asociado a su formación, su experiencia y su capacidad operativa. Hoy, ese piso sigue siendo necesario, pero ya no alcanza, lo que antes garantizaba estabilidad, hoy apenas asegura permanencia.

La realidad es que el entorno cambió, y no de forma gradual, sino acelerada. Nuevas tecnologías, procesos que se redefinen constantemente, presión por resultados, entornos cada vez más dinámicos y una incertidumbre que dejó de ser una excepción para convertirse en parte del escenario habitual. En este contexto, el desafío ya no es solo saber hacer, sino saber adaptarse, sostenerse y evolucionar.

Uno de los puntos más sensibles dentro de las organizaciones hoy no está en lo técnico, sino en lo humano, y esto no es una opinión, es algo que se observa a diario. Profesionales con amplia trayectoria, con conocimiento sólido, incluso con reconocimiento dentro de sus equipos, que sin embargo encuentran dificultades para gestionar situaciones cotidianas: conflictos interpersonales, cambios en la forma de trabajo, nuevas exigencias, toma de decisiones bajo presión o simplemente la convivencia con la incertidumbre.

Aparecen entonces reacciones que, aunque comunes, terminan siendo limitantes: resistencia al cambio, frustración frente a errores, necesidad de tener todo bajo control, dificultad para delegar, problemas en la comunicación o una autoexigencia que, lejos de potenciar, termina desgastando, y lo más importante, muchas veces esto no se ve como un problema en sí, sino como "parte del trabajo".

Sin embargo, cuando se empieza a observar con mayor profundidad, se cae en la cuenta de que gran parte de los obstáculos que aparecen en lo laboral no están afuera, sino en la manera en la que cada persona interpreta y responde a lo que le pasa. Dos personas pueden estar en la misma situación y vivirla de manera completamente distinta, no por lo que ocurre, sino por cómo lo procesan.

En ámbitos donde las decisiones tienen impacto real, donde los tiempos son exigentes y donde el error puede tener consecuencias importantes, la forma en la que un profesional se gestiona internamente deja de ser un tema personal para convertirse en un factor clave de desempeño.

No se trata de eliminar la presión, ni de evitar los problemas, eso es imposible, se trata de desarrollar recursos para atravesarlos de una manera más consciente, más efectiva y menos desgastante, y ahí es donde entran en juego habilidades que durante mucho tiempo fueron subestimadas: la gestión emocional, la comunicación, la capacidad de escucha, la flexibilidad, el criterio para priorizar y, sobre todo, el autoliderazgo.

El autoliderazgo no es un concepto teórico, se ve en lo cotidiano, en cómo se arranca la jornada, en cómo se habla cuando algo no sale como se esperaba, en cómo se reacciona frente a un imprevisto, en si es posible sostener una conversación incómoda sin evitarla o en si se es capaz de frenar un momento para pensar antes de actuar.

Muchas veces, el desgaste laboral no viene por la cantidad de trabajo, sino por la carga mental y emocional que se acumula sin ser gestionada. Pensamientos repetitivos, anticipación negativa, preocupación constante, dificultad para desconectar o la sensación de estar siempre corriendo detrás de algo generan un nivel de tensión que termina impactando tanto en el rendimiento como en la salud.

Y esto no siempre se expresa de forma evidente, a veces aparece como falta de foco, como irritabilidad, como cansancio permanente o incluso como una sensación de estar "cumpliendo" pero sin realmente sentirse bien, otras veces se traduce en conflictos con compañeros, en dificultades para trabajar en equipo o en una desconexión progresiva con la tarea.

Frente a esto, muchas personas intentan resolverlo desde el mismo lugar en el que se genera: más esfuerzo, más control, más exigencia, pero eso suele agravar el problema, porque no es una cuestión de hacer más, sino de hacer distinto.

El desarrollo profesional hoy está directamente ligado al desarrollo personal, no como una tendencia, sino como una necesidad concreta, la actualización ya no es solo incorporar nuevos conocimientos técnicos, sino también revisar la forma en la que uno piensa, interpreta y actúa.

En este camino, algunas organizaciones comenzaron a explorar enfoques complementarios, no como reemplazo de lo técnico, sino como una forma de potenciarlo, de hecho, en APUAYE este tipo de acompañamiento comenzó a implementarse en el año 2023 dentro del programa de afiliados en proceso de jubilación, incorporando la figura del coach como parte del tránsito hacia esa nueva etapa, con resultados que abrieron nuevas perspectivas sobre su aplicación en etapas anteriores de la vida laboral.

Esto implica empezar a observarse, y eso, aunque suene simple, no siempre es fácil, implica darse cuenta de cómo se reacciona ante determinadas situaciones, qué pensamientos aparecen de forma automática, qué emociones predominan y cómo todo eso influye en las decisiones.

No se trata de juzgarse, sino de entenderse, porque en la medida en que se puede ver con mayor claridad lo que le pasa, también se puede empezar a elegir de manera diferente, y en ello aparece una posibilidad concreta de cambio.

Un profesional que desarrolla este nivel de conciencia no solo mejora su rendimiento, sino que también cambia su forma de transitar el trabajo, tiene mayor claridad para decidir, puede sostener mejor la presión, se comunica de forma más efectiva y logra vincularse de manera más constructiva con su entorno.

En equipos de trabajo, esto se potencia, porque no se trata solo de individuos aislados, sino de dinámicas colectivas. Un equipo donde hay comunicación clara, donde se pueden plantear diferencias sin que escalen a conflicto, donde hay responsabilidad compartida y donde cada integrante puede gestionar lo que le pasa, funciona de manera completamente distinta a uno donde predominan los silencios, las suposiciones o las reacciones impulsivas.

En entornos donde la coordinación, la precisión y la confianza son fundamentales, estas diferencias no son menores, impactan directamente en la calidad del trabajo, en la eficiencia y en la seguridad.

Por eso, el desafío no es solo seguir aprendiendo sobre lo que se hace, sino también sobre cómo se hace, no alcanza con ser bueno en lo técnico si después las decisiones se ven afectadas por la impulsividad, el estrés o la falta de claridad.

El proceso de transformación no es inmediato ni lineal, requiere tiempo, práctica y, sobre todo, disposición, implica salir de ciertos automatismos, cuestionar formas habituales de hacer las cosas y animarse a probar nuevas maneras de actuar.

En un entorno que cambia constantemente, la rigidez se vuelve una limitación, la capacidad de adaptación, en cambio, se transforma en una ventaja real, pero adaptarse no es solo cambiar lo que se hace, sino también cómo se piensa y cómo se posiciona frente a lo que ocurre.

La invitación es concreta: empezar por vos, no desde una exigencia más, sino desde una mirada diferente, observarte en acción, registrá patrones, identificá qué te suma y qué te limita, y a partir de ahí, construí nuevas formas de responder.

No es un proceso perfecto, va a haber avances y retrocesos, momentos de claridad y momentos de confusión, pero cada pequeño cambio en la forma de ver y actuar genera un impacto real, no solo en lo laboral, sino también en la manera de vivir el día a día.

En un contexto que no da respiro y donde las exigencias van en aumento, la diferencia no la va a marcar únicamente la tecnología o los procesos, sino las personas que puedan acompañar esos cambios con claridad, con criterio y con una gestión más consciente de sí mismas.

Y eso no empieza en la organización, empieza en cada uno.

Luis "Lucho" Herrera
Coach Ontológico Profesional
Certificación con estándares internacionales ICF

SITUACIÓN PREVISIONAL

LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ENCRUCIJADA

De la estructura de los regímenes especiales a los desafíos de la sostenibilidad

Analizar la evolución del sistema previsional argentino requiere desprenderse de coyunturas inmediatas para observar las variables estructurales que definen su funcionamiento. La previsión social es, fundamentalmente, un pacto intergeneracional institucionalizado. A lo largo de su historia, el diseño institucional del país ha oscilado entre modelos de reparto solidario y experimentos de capitalización individual y privada. La unificación previsional bajo el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) restituyó la administración de los recursos al sector público, consolidando un esquema basado en el principio de solidaridad intergeneracional e intrageneracional y en la sustitutividad del salario como ejes rectores para la sustentabilidad general.

Nuestro sistema de *Reparto Asistido* supone un contrato intergeneracional por el cual los trabajadores activos realizan aportes en función de sus ingresos y estos son utilizados para financiar las prestaciones de los ciudadanos que salieron del mercado laboral por cuestiones de edad, invalidez o fallecimiento. Pero, además de los aportes y contribuciones, se cuenta con la asistencia económica proveniente de fuentes de origen tributario (IVA, impuesto a los débitos y créditos bancarios, impuesto a los combustibles, etc.) y fiscal a cargo del Estado, necesaria para afrontar el pago de las prestaciones.

Dentro de la arquitectura del SIPA conviven el régimen general y los denominados **regímenes especiales.** Lejos de constituir un privilegio sectorial, pero con la posibilidad de poder analizar cada caso en el paso del tiempo, estos esquemas responden a un criterio técnico riguroso: reconocer las particularidades operativas, el nivel de desgaste, la especificidad profesional y el valor estratégico de determinadas actividades para el desarrollo de la Nación. El sector de los profesionales universitarios del agua y la energía es un claro ejemplo de esta legítima diferenciación.

Para los profesionales de APUAYE (Asociación de

Profesionales Universitarios del Agua y la Energía), la operatividad de este derecho está regulada con precisión técnica por la normativa de ANSES en el documento **PREV-11-48**. Dicho instrumento detalla la vigencia de los convenios de transferencia y complementariedad suscritos originalmente en 1990 y ratificados en las instancias administrativas posteriores, confirmando la incorporación formal de los afiliados de APUAYE a partir del acuerdo del 22 de enero de 2010.

El diferencial técnico de este régimen radica en el **Suplemento Luz y Fuerza (o Agua y Energía)**. Su cálculo busca mitigar la brecha entre los ingresos del trabajador activo de alta calificación y el haber previsional ordinario. De acuerdo con la norma, este suplemento se determina estableciendo la diferencia entre el **70% del promedio mensual de las remuneraciones totales devengadas, actualizadas y topeadas durante los últimos doce (12) meses inmediatamente anteriores al cese de servicios**, y el haber resultante de la aplicación de la Ley general 24.241. En caso de que el haber general resulte inferior a dicho porcentaje, el organismo previsional liquida la diferencia bajo códigos de conceptos específicos, tanto mensuales como retroactivos.

La sustentabilidad económico-financiera de esta cobertura diferencial se apoya en un principio de equidad contributiva: los trabajadores activos del sector realizan un **aporte especial y adicional del dos por ciento (2%)** sobre su remuneración sujeta a aportes, complementario al once por ciento (11%) del régimen general. La directiva **PREV-11-48** estipula con rigurosidad los procesos de fiscalización y cruce de datos con el SIPA para validar el ingreso de este financiamiento sectorial. Ante eventuales omisiones de retención por parte de los empleadores, la normativa prevé un procedimiento técnico de determinación de deuda conjuntamente con ARCA, permitiendo aplicar un cargo por aportes omitidos deducible del haber previsional (con un límite del 20%) o de las retroactividades. Esto resguarda el derecho del profesional frente a incumplimientos de la empresa. Asimismo, se mantiene la exigencia del cese efectivo de la relación laboral como condición indispensable para la puesta al pago del suplemento.

Los parámetros de movilidad de este suplemento no se rigen por el índice general (actualmente atado al IPC), sino por un indicador específico de periodicidad mensual elaborado por la Secretaría de Seguridad Social que refleja exclusivamente las variaciones salariales de las empresas del sector energético.

Observando el comportamiento del gobierno actual respecto a las Políticas de Seguridad Social, las "recomendaciones" del Fondo Monetario Internacional y la necesidad de reducir el gasto previsional en busca de mantener el "déficit cero" (debido a la fuerte caída de la recaudación para el pago de prestaciones), se ve a la eliminación de los regímenes especiales como uno de los próximos objetivos del gobierno.

DIAGNÓSTICO ACTUAL: DESFINANCIAMIENTO Y COBERTURA

En la actualidad, desde una perspectiva estrictamente analítica, el SIPA enfrenta tensiones microeconómicas estructurales que comprometen su viabilidad en el mediano y largo plazo. El equilibrio del sistema se encuentra condicionado por dos fenómenos concurrentes:

EL DESFINANCIAMIENTO DEL FLUJO DE CAJA:

La recaudación previsional sufre el impacto directo de la contracción del empleo registrado, la caída real de las remuneraciones imponibles y las modificaciones en la estructura de asignación de impuestos específicos que históricamente nutren la seguridad social de manera complementaria a los aportes y contribuciones. Al debilitarse más los ingresos corrientes que los egresos (actualmente reprimidos también), se compromete la sustentabilidad en su dimensión económico-financiera.

LA CONTRACCIÓN DE LA TASA DE COBERTURA:

La Argentina presenta niveles estructurales de informalidad laboral históricas profundizada durante los últimos dos años. Ante la ausencia de moratorias previsionales o de mecanismos legislativos alternativos de financiamiento de la deuda previsional histórica, el sistema avanza hacia una pérdida acelerada de su alcance universal.

Los datos técnicos indican que, sin herramientas normativas de inclusión, la gran mayoría de los ciudadanos que alcancen la edad jubilatoria reglamentaria no lograrán reunir los 30 años de aportes efectivos exigidos por la Ley 24.241. Este escenario genera un desplazamiento forzoso de la población mayor desde el subsistema contributivo hacia prestaciones asistenciales no contributivas de menor cuantía. Este fenómeno no solo afecta el bienestar de los beneficiarios, sino que desvirtúa la naturaleza del sistema, erosionando la cohesión previsional que debe existir entre los años de esfuerzo laboral activo y la certidumbre del retiro económico.

Garantizar la viabilidad técnica y legal de los regímenes especiales sectoriales y asegurar la sostenibilidad del régimen general son dos caras de la misma moneda. Recomponer las fuentes fiscales de financiamiento y dotar al sistema de previsibilidad institucionalizada son los desafíos indispensables para preservar la seguridad social como un pilar fundamental de la estabilidad económica y social de la Nación.

Carlos Gallo.
Miembro de SECASFPI y Ex Jefe Regional
Cuyo de ANSES

RELACIONES INTERNACIONALES

ACTIVIDADES EN EL MARCO DE LA UNI GLOBAL UNION

Durante el mes de febrero de 2026, APUAYE participó, en Suiza, Bélgica e Italia, de actividades internacionales y reuniones de trabajo junto a dirigentes sindicales, especialistas, centros de investigación y organizaciones representativas de los trabajadores profesionales de distintas partes del mundo.

La agenda tuvo como eje central la preocupación compartida por las organizaciones sindicales a nivel global: cómo la digitalización, la inteligencia artificial y las nuevas formas de organización del trabajo están modificando profundamente las tareas profesionales, los ámbitos laborales y los mecanismos tradicionales de representación sindical.

La primera actividad se desarrolló en la sede de UNI Global Union en la ciudad de Nyon, Suiza, en el marco de una reunión organizada por UNI Global Union Professionals & Managers, donde APUAYE participó junto a Massimo Mensi, Director de UNI P&M; Marcio Monzane, Secretario Regional de UNI Américas; y Sonia Mariotti, integrante del equipo técnico de la organización.

Durante el encuentro se analizaron los cambios que están experimentando las profesiones universitarias frente a la incorporación de nuevas tecnologías, la automatización de procesos y el crecimiento de sistemas de gestión basados en algoritmos e inteligencia artificial.

Uno de los principales consensos logrados fue que los sindicatos deberán desarrollar nuevas herramientas para representar a trabajadores altamente calificados, cuyas condiciones laborales se ven crecientemente influenciadas por decisiones tecnológicas que muchas veces escapan a los mecanismos tradicionales de la negociación colectiva.

LA MIRADA DE LA OIT

En el marco de la misión internacional, la delegación de APUAYE fue especialmente invitada por la Dra. Natalia Delgado, Asesora Legal del Sindicato de los trabajadores de la OIT, a participar de una serie de encuentros y actividades vinculadas a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), orientadas al análisis de los desafíos que enfrentan los trabajadores y las organizaciones sindicales en el actual contexto de transformación tecnológica.

Entre las temáticas analizadas, se hizo hincapié en la formación sindical como herramienta estratégica para afrontar los procesos de transformación del mundo laboral. Los participantes coincidieron en que la capacitación permanente de dirigentes, delegados y trabajadores resulta indispensable para comprender los cambios tecnológicos en curso, anticipar sus impactos sobre el empleo y fortalecer la capacidad de intervención de las organizaciones sindicales en los ámbitos de negociación y representación colectiva.

La experiencia permitió conocer distintas iniciativas impulsadas a nivel internacional para preparar a los trabajadores frente a los desafíos del futuro del trabajo, reafirmando la importancia de la participación activa del movimiento sindical en la construcción de respuestas que coloquen a las personas, el trabajo decente y la justicia social en el centro de la transformación tecnológica.

BRUSELAS: "EL FUTURO DEL TRABAJO EN EL CENTRO DEL DEBATE EUROPEO"

En Bruselas, la delegación fue invitada por UNI Global Union a participar de la 6ª Conferencia Anual del ETUI (European Trade Union Institute), uno de los principales centros de investigación sindical de Europa.

Bajo el lema "El futuro del trabajo: explorando cómo la digitalización transforma la organización laboral y las posibles respuestas regulatorias", académicos, dirigentes sindicales y especialistas debatieron sobre los impactos de la inteligencia artificial, la automatización y la gestión algorítmica en los lugares de trabajo.

Del análisis de los distintos temas, surgieron conclusiones relevantes como son la protección de datos personales, los sistemas automatizados de evaluación del desempeño, la vigilancia digital y la necesidad de incorporar estos nuevos desafíos dentro de los convenios colectivos y las legislaciones laborales.

La Delegación de APUAYE, además mantuvo reuniones de trabajo con el Ing. Daniel Valtakari, Presidente de UNI Global Professionals & Managers; el Ing. Oliver Roethig, Secretario Regional de UNI Europa; y el Lic. Massimo Mensi, donde se analizaron experiencias de organización sindical de profesionales universitarios en distintos países y las perspectivas de cooperación internacional.

ITALIA: LA EXPERIENCIA DE LA CGIL Y LA REPRESENTACIÓN DE LAS ALTAS PROFESIONALIDADES

La última etapa de la misión tuvo lugar en Roma, donde se realizaron encuentros con dirigentes de la CGIL, la principal organización sindical italiana y una de las más importantes de Europa.

Las reuniones con Federica Cochi, Presidenta de UNI Europa Professionals & Managers y de APIQA; Cinzia Maiolin, Secretaria Nacional de FILCTEM-CGIL; y Marco Falcinelli,

Secretario General de FILCTEM-CGIL, permitieron conocer experiencias concretas de representación de profesionales, cuadros técnicos y trabajadores altamente especializados.

Las organizaciones italianas compartieron iniciativas destinadas a fortalecer la afiliación de profesionales universitarios, promover su participación en la vida sindical y desarrollar mecanismos específicos de negociación colectiva frente a los cambios tecnológicos que impactan en el trabajo altamente calificado.

UNA AGENDA ESTRATÉGICA PARA APUAYE

Las distintas actividades confirmaron que los desafíos que hoy enfrentan los profesionales universitarios del sector energético argentino forman parte del proceso de transformación global del mundo laboral.

La inteligencia artificial, la digitalización de procesos, la gestión algorítmica y las nuevas formas de organización del trabajo plantean interrogantes que exceden las fronteras nacionales y exigen respuestas colectivas.

Para APUAYE, estos intercambios constituyen una oportunidad para fortalecer su capacidad de representación, incorporar nuevas experiencias sindicales y continuar defendiendo los derechos laborales de los profesionales universitarios en un contexto de profundas transformaciones tecnológicas y productivas.

Porque el cambio en el trabajo debe acompañarse con la evolución de las herramientas que permitan defenderlo eficazmente.

PARTICIPACIÓN DE APUAYE EN LA MISIÓN INTERNACIONAL DE OBSERVACIÓN ELECTORAL EN COLOMBIA

Invitados por UNI Américas, el Presidente, el Vicepresidente y el Tesorero de APUAYE participaron de la Misión Internacional de Observación Electoral desarrollada en la República de Colombia con motivo de las elecciones para Presidente y Vicepresidente de la Nación, celebradas el pasado 31 de mayo.

La misión reunió a representantes sindicales, de organizaciones no gubernamentales, especialistas y observadores provenientes de distintos países de América y Europa, quienes tuvieron la misión y responsabilidad de acompañar y monitorear el desarrollo del proceso electoral, verificando el cumplimiento de los principios democráticos, la transparencia institucional y el respeto a la voluntad popular.

Durante la actividad, los integrantes de la delegación de APUAYE participaron de reuniones informativas con autoridades electorales, representantes de organizaciones sociales y observadores internacionales, además de recorrer distintos centros de votación para observar el desarrollo de la jornada electoral, el proceso de escrutinio preliminar y los mecanismos de control implementados por las autoridades colombianas.

La observación electoral internacional constituye una herramienta fundamental para el fortalecimiento de las democracias y para la consolidación de instituciones transparentes, participativas y confiables. Asimismo, representa una valiosa oportunidad para intercambiar experiencias, conocer diferentes sistemas electorales y promover la cooperación entre organizaciones de trabajadores de la región.

La invitación cursada por UNI Américas refleja el reconocimiento al trabajo que APUAYE desarrolla en defensa de los derechos de los profesionales universitarios del sector energético argentino y su compromiso permanente con los valores democráticos, la participación ciudadana y el fortalecimiento de las instituciones.

La presencia de dirigentes de nuestra Asociación en este tipo de actividades internacionales permite fortalecer vínculos con organizaciones hermanas, ampliar espacios de cooperación regional y contribuir al intercambio de experiencias sobre los desafíos que enfrentan las organizaciones sindicales en el actual contexto de transformación política, económica y tecnológica.

APUAYE reafirma así su compromiso con la defensa de la democracia, el diálogo social y la construcción de sociedades más justas, inclusivas y participativas, entendiendo que el fortalecimiento institucional constituye una condición indispensable para el desarrollo de los trabajadores y sus organizaciones.

32 AÑOS DE OSPUAYE

El 19 de mayo de 1994 nació OSPUAYE, nuestra obra social, creada por APUAYE con el propósito de brindar, dentro de los parámetros económicos disponibles, la necesaria prestación de servicios médico-asistenciales a los profesionales universitarios que se desempeñan en el Sector Eléctrico nacional y a sus familias. En mayo de este 2026 al cumplirse 32 años de aquel inicio, celebramos no solo la continuidad de un proyecto que se consolidó con esfuerzo y compromiso, sino también la confianza que los afiliados han depositado en esta institución.

Los comienzos no fueron sencillos. Hubo que superar trabas burocráticas, obstáculos propios de una actividad desconocida en aquel entonces y dudas sobre la posibilidad real de cumplir con los objetivos propuestos. Sin embargo, la perseverancia, la solidaridad y la convicción de quienes impulsaron este proyecto hicieron posible que OSPUAYE creciera y se transformara en una obra social confiable, capaz de garantizar cobertura médica adecuada y de calidad.

Recordar este camino es también reconocer las dificultades que se atravesaron, los aprendizajes obtenidos y los logros alcanzados. Cada paso dado, cada servicio brindado y cada afiliado acompañado forman parte de una historia que hoy nos llena de orgullo. Celebramos con satisfacción el presente de OSPUAYE y brindamos por su futuro, agradeciendo a quienes creyeron desde el inicio y a quienes, con su esfuerzo permanente, hicieron posible que aquel sueño se mantenga vivo.

En este último año, bajo la conducción de un nuevo Directorio, OSPUAYE ha emprendido un proceso de reestructuración interna que refleja su compromiso con la mejora continua y la excelencia en la atención. Se han implementado programas de capacitación interna y externa para el personal, fortaleciendo las competencias profesionales y asegurando un servicio más eficiente y humano. Asimismo, se invirtió en infraestructura de hardware y mejoras en el sistema informático utilizado por el personal administrativo, modernizando las herramientas de gestión y optimizando los procesos de gestión. Esta transformación incluyó la reestructuración de sectores y procedimientos, con el objetivo de agilizar la atención y garantizar una prestación médica más confiable y cercana a las necesidades de los beneficiarios.

No obstante, el contexto actual nos plantea nuevos desafíos. Las disposiciones recientes del Poder Ejecutivo nacional han generado un escenario complejo, especialmente por la incorporación de las empresas prestadoras de servicios al Régimen del Sistema Nacional de Seguro de Salud y la aplicación de las normativas correspondientes. Este panorama nos exige redoblar esfuerzos y fortalecer nuestro accionar en beneficio de los afiliados.

El compromiso es claro: superar las dificultades, preservar lo alcanzado y garantizar la continuidad de una cobertura de salud adecuada, confiable y solidaria. OSPUAYE cumple 32 años con la convicción de que la mejor manera de honrar su historia es seguir trabajando con fuerzas renovadas, defendiendo los derechos de sus beneficiarios y proyectando un futuro de crecimiento y bienestar compartido.

Comisión Directiva Central

NUEVO PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

Nuevo procedimiento para casos presentados en OSPUAYE por inconvenientes en el acceso de prestaciones médicas.

En OSPUAYE sabemos que, en ocasiones, pueden surgir dificultades para acceder a los servicios médico-asistenciales con aquellos prestadores con los que existe convenio de complementación prestacional capitada. Por eso, se estableció un procedimiento claro y transparente que busca acompañar a cada afiliado/a con responsabilidad y asegurar que sus inquietudes reciban el tratamiento adecuado.

Ante cualquier duda, consulta o reclamo, por acceso al servicio prestacional brindado por OSPUAYE, los afiliados/as deberán comunicarse exclusivamente a través de nuestras vías oficiales de contacto. De esta manera, garantizamos que cada situación sea registrada y atendida con la seriedad que se merece.

La presentación deberá realizarse mediante una nota escrita de carácter obligatorio, en la que se describan con el mayor detalle posible los hechos acontecidos, acompañando la información y documentación respaldatoria correspondiente. Esta nota formal es indispensable tanto para OSPUAYE como para la gestión de las tramitaciones necesarias ante las entidades prestatarias.

Para facilitar este proceso, se pone a disposición de los afiliados/as un formato oficial de nota en la página oficial, https://www.ospuaye.org.ar/reclamos.html, para ser posteriormente enviada a prestaciones@ospuaye.org.ar, o bien, a través de cualquiera de nuestros canales oficiales de atención.

Este nuevo esquema de atención se enmarca en el proceso de reestructuración interna que OSPUAYE ha llevado adelante con el objetivo central de ofrecer una atención más ágil, cercana y confiable, asegurando que cada beneficiario reciba la cobertura médica que le corresponde en tiempo y forma.

Con este procedimiento, nuestra Obra Social reafirma el compromiso de estar siempre al lado de nuestros afiliados/as, escuchando sus necesidades y trabajando día a día para garantizar una atención basada en la confianza, el respeto y la calidad del servicio.

....., ... de ..... de .....

Señor Médico Auditor

OSPUAYE - PRESTACIONES

Dr. Rubén Rey.

Ref.: Acceso al Servicio Prestacional.

En mi carácter de beneficiario/a titular me dirijo a Usted a efectos de solicitarle tenga a bien considerar el siguiente caso que a continuación informo de manera detallada para ser evaluado por OSPUAYE.

Titular del Servicio.

[Detallar el nombre, apellido, N° documento, domicilio, prestataria y plan con el que accede a las prestaciones médicas]. [Detallar Empresa y Seccional]. [Detallar Prestataria y plan]. [Detallar N° de Teléfono particular para ser contactado por auditoria de prestaciones].

Beneficiario/a afectado/a.

[Detallar el nombre, apellido, documento, parentesco, fecha de nacimiento y edad].

Historial de los sucesos cronológicos.

[En esta sección se deben describir de forma muy detalla los sucesos que se dieran de forma cronológica hasta llegado el momento de realizar la presente solicitud, **debiendo incluir en todos los casos la gestión realizada ante el prestador y la respuesta recibida**. Explayarse todo lo que sea necesario, sin omitir ningún tipo de información que se considere de interés, con el objetivo de que queden registrados todos los pasos realizados].

Problema de cobertura prestacional.

[En esta sección se deben describir de manera detalla el problema de cobertura prestacional que el beneficiario considera incumplida o posee algún tipo de problema para adquirirla].

Solicitud de acción.

[En esta sección se debe indicar el detalle de la solicitud que el afiliado requiere que OSPUAYE realice según su criterio].

Documentación.

[En esta sección se debe detallar la documentación que se adjunta en el pedido y que permita acompañar el historial de sucesos cronológicos. Ejemplo de documentación: Historia Clínica, Estudios, Facturas y Comprobantes de pago, recetas médicas, Comunicaciones con la prestataria (Imagen de conversaciones WhatsApp, Imagen de Correos), etc].

RECORDAR: Colocar la mayor cantidad de información detallada con sus documentos respaldatorios, permiten un mejor análisis con mayor celeridad de resolución.

Sin otro particular, saludo a Usted muy atentamente.

Firma:..... Aclaración :.....

SALUD MENTAL Y TRABAJO

"Necesitamos transformar el mundo, no que nos mediquen para soportarlo"
Exposto

¿Qué es la salud mental? ¿Cómo se relaciona este concepto con la propia vida? ¿Se piensa en cómo el trabajo afecta positiva y/o negativamente la cotidianidad? ¿Se puede imaginar el descanso sin relacionarlo con la productividad? ¿Es posible ver que todos estamos interrelacionados?

El año 2020, pandemia mediante, se produjo tal cimbronazo social que no se tuvo otra opción más que afrontar lo que esa realidad expuso con crudeza. En la vida cotidiana se produjeron cortes abruptos de actividades, cambios en los modos de consumo de productos y servicios, visibilización de distintas problemáticas individuales y colectivas, entre otros aspectos afectados. En dicho contexto, la ***salud mental*** fue un tema que ganó protagonismo. A partir de ese momento comenzó a estar en la agenda pública. Con anterioridad, era un ámbito tabú de la existencia humana, plagado de prejuicios y estigmas. Poco a poco, fue afianzándose en las sociedades como problemáticas a considerar, sea de modo preventivo o como resolución de algo ya manifiesto.

Actualmente la Organización Mundial de la Salud afirma que a nivel mundial más de mil millones de personas padecen algún trastorno de Salud Mental y dicha cifra va en aumento. Si bien las enfermedades no distinguen género, son las mujeres quienes presentan mayor prevalencia con un 14.8% de afectación, mientras en los hombres es del 13%. El Estudio de la Carga Global de Enfermedades (GBD, por sus siglas en inglés) de 2020 estimó un incremento del 29,8% en trastornos depresivos mayores y del 27,9% en trastornos de ansiedad entre las mujeres en 2020, en comparación con aumentos del 24% y 21,7% entre los hombres, respectivamente.

A partir del análisis y contraste de dos definiciones sobre Salud Mental se puede encontrar una visión transformadora que se aproxime al ideal de salud y felicidad colectiva.

La primera de ellas, difundida por la Organización Mundial de la Salud, define que la Salud Mental *"es un estado de bienestar que permite a las personas afrontar el estrés, desarrollar sus habilidades, aprender, trabajar y contribuir a su comunidad. Y es un derecho humano fundamental, esencial para el desarrollo personal y colectivo, más allá de la mera ausencia de enfermedades."*

Desde esta perspectiva la Salud Mental de las personas es un estado constante, fundamental para su desarrollo personal, colectivo y socioeconómico. Dicho estado de bienestar se ve afectado por factores psicológicos, biológicos individuales, socioeconómicos y ambientales. Determinados ámbitos de interacción social positiva como educación de calidad, trabajos dignos, vecindarios seguros yo cohesión social *"ayudan a forjar la resiliencia."*

Si la Salud Mental de una persona se ve afectada negativamente, repercute en su cognición, en la regulación de sus emociones y en sus comportamientos. Por ello, la ***Ansiedad*** y la ***Depresión*** son dos de las principales causas de discapacidad en el mundo.

Es importante destacar que la palabra *"resiliencia"* es una habilidad que se desarrolla a lo largo de la vida e implica poder adaptarse, recuperarse y fortalecerse frente a adversidades y/o traumas experimentados. Por lo tanto, se estaría poniendo énfasis no en transformar aquello que en nuestras sociedades no funciona correctamente para todos sus habitantes, sino en adaptarse y continuar… produciendo.

Que dichos trastornos se propaguen en la población implica un alto costo económico, ya sea individual, familiar y estatal, además de la pérdida de productividad y ganancias de las empresas. Desde la OMS se estima que *"la depresión y ansiedad cuestan a la economía mundial aproximadamente 1 billón de dólares al año debido a la pérdida de productividad."* Cada año, se pierden 12.000 millones de días de trabajo.

La segunda definición, del prólogo del cuadernillo 3 de Labradores de la salud popular. Reconocimiento a Floreal Ferrara de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), *"enraizada en la historia del hombre y sus grupos sociales"*, considera que las relaciones de producción determinan las situaciones sociales, políticas, económicas, jurídicas, religiosas y culturales, que atentan o deterioran las posibilidades del bienestar de la población. Por lo que "la salud es la lucha por resolver un conflicto antagónico que quiere evitar que alcancemos el óptimo vital para vivir en la construcción de nuestra felicidad."

Floreal Ferrara, sanitarista y político argentino, consideraba a la salud como un proceso en que confluyen la sociedad, los salarios, los trabajos, las viviendas y la felicidad. Pensar la salud de las personas implica articular diferentes aspectos de la cotidianeidad que hacen a su calidad de vida. Consideraba a la definición ofrecida por Naciones Unidas a través de la OMS, como una definición colonial que promueve la adaptación de los ciudadanos a esquemas y regímenes sociales que afectan a su salud integral y beneficia de gran manera a todo el mercado vinculado con la industria de la salud. Por lo tanto, desde esta perspectiva la Salud Mental es un asunto político que debe considerar múltiples aspectos de la vida diaria y del desarrollo social. Desde esta noción la prevención y las transformaciones sociales son fundamentales y se prioriza al Ser Humano por sobre el Capital.

El primer Estudio epidemiológico de salud mental en población general de la República Argentina, realizado en 2018 ha revelado que los trastornos padecidos más comunes son el de ansiedad (16,4%), seguidos por los trastornos del estado de ánimo (12,3%), los trastornos por uso de sustancias (10,4%), trastorno depresivo mayor (8,7%). Las personas adultas en Argentina que a lo largo de la vida padecen al menos un trastorno mental según el Manual Diagnóstico y Estadístico (cuarta edición), representan un 29,1%. Y también "uno de cada siete adultos argentinos, residentes en áreas urbanas, ha sufrido un trastorno mental durante el año previo a la encuesta.

Se puede observar que las personas más jóvenes (18-34 años) a lo largo de la vida tienen mayor prevalencia a padecer cualquier trastorno mental que los grupos de mayor edad. En jóvenes la prevalencia es del 35,4%, mientras que baja la proporción a 27,9% en personas de 35 a 49 años y es de 17,3 % en aquellas personas mayores de 65 años.

Una descripción habitual de quienes somos suele darse a partir de nuestra profesión o trabajo. Por lo tanto, este aumento de malestar en personas más jóvenes podría vincularse, entre otras razones, a la disolución de antiguos regímenes laborales estables, mayor precarización de las condiciones de vida y crisis de identidad.

La problemática presente está relacionada con el acceso de la población argentina a tratamientos de trastornos de Salud Mental. El alto valor económico requerido para afrontarlos deja fuera de esa posibilidad a gran parte de la población. La respuesta debe emanar de Política Públicas producto de un Estado activo y presente.

Según la encuesta, las mujeres son más propensas que los hombres a buscar y/o recibir tratamiento. De las personas encuestadas el 11,6% manifestó haber recibido tratamiento en los 12 meses previos y sólo recibieron atención el 30,2% de aquellas personas que padecían un trastorno severo. Las cohortes más jóvenes son las más propensas a acceder al tratamiento.

Emiliano Exposto expresa en su libro La Política de los Sintomáticos *"Para el capital estar sano es poder ser explotado"*. Esta idea es coherente con la definición de Salud Mental de Naciones Unidas en la que asocia salud a productividad y falta de ella a pérdida de ganancias económicas a nivel mundial, indicando las modificaciones estructurales sistémicas que debieran sucederse a fin de garantizar la salud integral de las personas que habitan este planeta.

Si se retoma la definición de Floreal Ferrara y se considera a la salud mental, precarizada por el propio orden económico actual, como un asunto político que busca resolver problemas antagónicos, se vuelve necesario resignificar el malestar. A partir de experiencias personales, se debe construir estrategias colectivas para enfrentar lo que inhibe el bienestar, transformación y conocimiento. El modo de producción social y las condiciones laborales constituyen parte de la estructura problemática que afecta negativamente a las personas y luego las cataloga según síndromes, de manera aislada, como fallas personales. Los cambios que deben aplicarse son de índole estructural desde una óptica colectiva.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantean que para orientar la acción en ámbitos laborales *"toda estrategia efectiva en salud mental laboral debe construirse sobre siete pilares fundamentales: liderazgo, inversión, derechos, integración, participación, evidencia y cumplimiento."* Sin embargo, la Salud Mental en el trabajo no solo se logra con un entorno seguro y cuestiones de voluntades específicas de cada lugar laboral, sino que requiere transformaciones estructurales en las sociedades humanas que implican el compromiso mutuo y acción colectiva de gobiernos, empleadores y trabajadores. Pasar de un esquema social competitivo a uno colaborativo.

Encontrar en el trabajo un propósito que trascienda el cobro de un salario. Comprender que la Salud es integral y no está diseccionada ni separada de la salud física. Cada aspecto de nuestras vidas, individuales y colectivas, afecta a la totalidad. Alicia Valdés en *"Política del malestar"*, plantea que dentro del Sistema Capitalista a las personas se les permite crear su propia identidad, resignando su bienestar, a partir de la elección de cosas, actitudes o comportamientos que están socialmente bien valoradas. Por lo tanto, las transformaciones necesarias piden que cambiemos nuestro estilo de vida, escala de valores y/o prioridades.

Las señales que indican algún tipo de deterioro en la salud mental son cambios sutiles pero progresivos que pueden escalar hasta el agotamiento o burnout. Se debe prestar atención a dificultades cognitivas como dificultad para concentrarse y memorizar, confusión, reducción de creatividad o resolución de problemas. En cuanto al aspecto emocional la irritabilidad constante, sensación de inutilidad o vacío, desesperanza y pérdida de interés en actividades que antes se disfrutaban. La fatiga crónica, insomnio, problemas gastrointestinales y cambios drásticos en el apetito o el peso son señales físicas, y respecto a lo conductual puede presentarse aislamiento del equipo, respuestas cortantes, evasión de responsabilidades, o procrastinación excesiva.

Algunas recomendaciones para proteger la salud mental de cada uno son identificar los factores que desencadenan malestar. Establecer límites claros, respetar horarios de desconexión digital y tomar pausas activas durante la jornada. Es clave la comunicación entre trabajadores y empleadores para ajustar tareas. Y por supuesto buscar ayuda profesional y desarrollar herramientas de afrontamiento.

Uno de los logros más acabados de un modelo basado en el lucro es el individualismo. Por ello para prevenir y/o afrontar problemáticas de salud mental laboral es fundamental contar con la presencia de sindicatos que renueven el sentido de comunidad. Los riesgos en entornos laborales son: jornadas extendidas y ritmos de trabajo excesivos, ambientes laborales inseguros, violentos o con acoso. La incertidumbre, inestabilidad laboral y pluriempleo, entre otros.

Saberse en compañía de otras personas en situaciones similares, hablar sobre las afectaciones y tomar acción colectiva para lograr transformaciones estructurales que mejoren la calidad de vida de trabajadores, es un asunto prioritario de las organizaciones sindicales. Por medio de sindicatos se puede obtener formación y capacitación, relevamiento de datos e incidencias de políticas, contar con una red de apoyo y transformar la realidad cotidiana. Saber que no se está solo.

En conclusión, se debe entender que la salud mental es un asunto colectivo.

Jimena Paz Cortizo
Licenciatura en Sociología UNC

ICAPE
INFORME DE GESTIÓN 2026

Formación, innovación y acompañamiento para el sector energético

Durante el año 2026, el Instituto de Capacitación Energética (ICAPE) continúa consolidando una política sostenida de formación y desarrollo profesional, orientada a fortalecer las capacidades de los afiliados de APUAYE, sus familias y el conjunto de trabajadores vinculados al sector energético. En un contexto marcado por la transformación tecnológica, la transición energética y la necesidad de actualización permanente, ICAPE reafirma su compromiso con la capacitación como herramienta clave para el crecimiento individual y colectivo.

Uno de los pilares centrales de la gestión ha sido la articulación con instituciones académicas de prestigio, con el objetivo de ampliar las oportunidades educativas para los afiliados.

En este marco, como primer paso, el viernes 28 de noviembre de 2025 se llevó a cabo en la Universidad Nacional de Río Cuarto la firma de un convenio marco de colaboración entre APUAYE y dicha casa de estudios. Participaron del encuentro el decano de la Facultad de Ingeniería, Ing. Pablo de la Barrera, junto a otras autoridades universitarias; mientras que, en representación de APUAYE, estuvieron presentes el presidente de la asociación, Ing. Carlos Cortizo; el presidente de la Seccional Centro y director del ICAPE, Ing. Franco Ferrari; y el referente local del ICAPE en la Seccional Centro, Ing. José Pagliero.

Este convenio tiene como finalidad consolidar una alianza estratégica que fortalezca los vínculos entre el ámbito académico y el mundo laboral-sindical, promoviendo acciones conjuntas de formación, investigación y desarrollo profesional.

Asimismo, en línea con esta política institucional, durante el primer semestre de 2026 se concretaron acuerdos de cooperación con la Universidad Nacional de la Patagonia y la Universidad Católica de Salta (UCASAL). Estos convenios permiten a los afiliados y a su grupo familiar acceder a carreras de pregrado, grado y posgrado, así como a programas de extensión y formación continua, con importantes beneficios arancelarios.

Asimismo, se dio continuidad al convenio con la Universidad de Buenos Aires, fortaleciendo la participación en propuestas académicas vinculadas al análisis del sector energético. Entre ellas se destaca el curso "Energía y Desarrollo Económico", orientado a comprender la realidad energética argentina y sus desafíos en el marco de la transición energética global. Estas iniciativas permiten

incorporar herramientas de análisis y actualización profesional, fundamentales para afrontar los cambios que atraviesa la actividad.

En paralelo, ICAPE continúa impulsando el Programa de Capacitación ICAPE–APUAYE 2026 para empleados, una propuesta estratégica destinada a fortalecer competencias laborales y acompañar los procesos de modernización institucional. El programa incorpora contenidos vinculados a habilidades digitales, herramientas de gestión, nuevas tecnologías e inteligencia artificial aplicada al trabajo, promoviendo equipos más preparados y dinámicos frente a los desafíos actuales.

Por otra parte, el Programa de Idiomas ICAPE 2026 mantiene un importante crecimiento en la participación de afiliados y trabajadores. La formación en idiomas se ha transformado en una herramienta fundamental en un entorno laboral cada vez más globalizado, ampliando posibilidades de acceso a formación, contenidos y oportunidades de desarrollo profesional.

Durante el primer tramo del año también se avanzó en propuestas de formación técnica específica, como la capacitación en líneas aéreas de media tensión, centrada en diseño, normalización, tecnología y reconversión. Este tipo de iniciativas contribuye a fortalecer conocimientos técnicos y promover estándares de actualización permanente en el sector.

A su vez, ICAPE tendrá una participación activa en el Foro de Ingeniería Eléctrica que se desarrollará en la provincia de Jujuy, una actividad de relevancia para el sector energético y académico, cuyo desarrollo será abordado en profundidad en otra nota de esta edición.

Una de las iniciativas más innovadoras impulsadas este año es el Programa Integral de Acompañamiento para Afiliados Próximos a Jubilarse y Jubilados, desarrollado conjuntamente entre ICAPE y APUAYE. Este ciclo que se desarrollara en el segundo semestre del año nace con el objetivo de acompañar integralmente a los trabajadores en una etapa profundamente significativa de sus vidas, brindando herramientas administrativas, emocionales y sociales para transitar la jubilación de manera activa y saludable.

La propuesta contemplara espacios de orientación previsional y cobertura de salud, así como jornadas vinculadas al bienestar físico y emocional, coordinadas por especialistas en gerontología y acompañamiento personal. Además, incorpora instancias de escucha activa y testimonios de jubilados, promoviendo el sentido de pertenencia y el fortalecimiento de los vínculos sociales. Este programa representa una mirada humana e integral de la capacitación, entendiendo que acompañar a los afiliados también implica estar presentes en las distintas etapas de la vida.

En síntesis, ICAPE avanza en una agenda de trabajo basada en la formación permanente, la articulación institucional y el acompañamiento integral de los trabajadores del sector energético. En tiempos de cambio y nuevos desafíos, la capacitación continúa siendo una herramienta esencial para construir más oportunidades y fortalecer el futuro de nuestra comunidad.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una herramienta fundamental para la defensa y construcción de derechos

La negociación colectiva constituye una de las herramientas más importantes del movimiento sindical para la defensa de los derechos laborales y la construcción de mejores condiciones de trabajo. A través de este mecanismo, los trabajadores organizados, representados por sus sindicatos, dialogan y acuerdan con los empleadores aspectos fundamentales vinculados a salarios, condiciones laborales, jornadas, capacitación, seguridad, beneficios sociales y múltiples cuestiones que impactan directamente en la vida cotidiana de los trabajadores y sus familias.

Más allá de su dimensión técnica o legal, la negociación colectiva representa una expresión concreta de la organización de los trabajadores. Es el resultado de la participación, la representación y la construcción colectiva de consensos para alcanzar mejoras laborales y sociales. En este sentido, los convenios colectivos no son únicamente documentos normativos, sino también conquistas que reflejan años de lucha, organización y compromiso sindical.

La fortaleza de una negociación colectiva también está directamente vinculada al nivel de participación y afiliación de los trabajadores dentro de sus organizaciones sindicales. Cuanto mayor es el número de afiliados y el nivel de representación del sindicato, mayor es su capacidad para defender derechos, plantear propuestas y alcanzar acuerdos beneficiosos para el conjunto de los trabajadores. La unidad y el compromiso colectivo constituyen, en este sentido, una herramienta central para fortalecer el poder de negociación y consolidar una voz representativa frente a los distintos desafíos del mundo laboral.

Históricamente, la negociación colectiva fue evolucionando junto con los cambios sociales, económicos y productivos. En sus primeras etapas, las discusiones se concentraban principalmente en aspectos salariales y en la reducción de jornadas laborales excesivas. Con el paso del tiempo, y a medida que el mundo del trabajo se volvió más complejo, comenzaron a incorporarse nuevos temas vinculados a la seguridad laboral, la capacitación profesional, la igualdad de oportunidades, las licencias especiales, la salud ocupacional y el bienestar integral de los trabajadores.

En Argentina, la negociación colectiva adquirió una importancia central en el desarrollo del sistema de relaciones laborales. Los convenios colectivos permitieron establecer derechos mínimos y generar condiciones de mayor estabilidad y protección para millones de trabajadores. Además, posibilitaron adaptar las condiciones laborales a las características específicas de cada actividad, contemplando las realidades particulares de los distintos sectores productivos.

En el ámbito energético y eléctrico, la negociación colectiva ha tenido históricamente un rol estratégico. La complejidad técnica de la actividad, la necesidad de garantizar condiciones de seguridad y la constante evolución tecnológica exigen instancias permanentes de diálogo y actualización. En este contexto, la participación sindical de APUAYE resulta fundamental para asegurar que los cambios productivos y tecnológicos no impliquen una pérdida de derechos, sino oportunidades de crecimiento y mejora para los trabajadores.

Al mismo tiempo, la negociación colectiva también requiere responsabilidad y una mirada equilibrada sobre la realidad de cada actividad. El crecimiento y desarrollo de las empresas debe ir acompañado del crecimiento de los trabajadores y de mejores condiciones laborales, entendiendo que ambos aspectos no son opuestos sino complementarios. Una actividad sustentable, con empresas sólidas y trabajadores reconocidos, genera mejores perspectivas para el conjunto del sector y permite construir relaciones laborales más estables y duraderas.

En la actualidad, la negociación colectiva enfrenta nuevos desafíos. Los avances tecnológicos, la digitalización, la automatización de procesos y las nuevas formas de organización del trabajo generan escenarios dinámicos que requieren sindicatos preparados y trabajadores informados. Temas como la capacitación continua, la incorporación de nuevas tecnologías, la salud mental, la conciliación entre la vida laboral y familiar, la violencia laboral e intrafamiliar, y familiar y la protección frente a nuevas modalidades de empleo forman parte de las discusiones contemporáneas. Por ello, resulta fundamental que cada afiliado comprenda el valor de la negociación colectiva y el rol que cumple la organización sindical en ese proceso. Detrás de cada derecho conquistado, de cada mejora incorporada y de cada avance en las condiciones laborales, existe una tarea permanente de representación, diálogo y defensa colectiva. Entender la negociación colectiva es también comprender la importancia de la participación sindical y del compromiso de los trabajadores con sus organizaciones. Porque los derechos laborales no son permanentes ni automáticos: se sostienen, se fortalecen y se proyectan a futuro a través de la unidad, la participación y la construcción colectiva. En este camino, resulta fundamental destacar la gran labor que APUAYE ha desarrollado históricamente en la defensa de los trabajadores del sector eléctrico, promoviendo el diálogo, la representación responsable y la búsqueda constante de mejores condiciones laborales y profesionales para sus afiliados. La capacidad de negociación alcanzada a lo largo de los años es también el resultado del compromiso y acompañamiento de cada afiliado, fortaleciendo una organización sindical sólida, representativa y preparada para afrontar los desafíos del presente y del futuro.

SECCIONAL NOA

FORO DE INGENIERÍA ELÉCTRICA NOA 2026

Apuaye e Icape en el FIE NOA 2026: liderazgo técnico e institucional en el debate energético del norte argentino

El Foro de Ingeniería Eléctrica reunió en Jujuy a los principales actores del sector para debatir el futuro energético del Noroeste Argentino. La Seccional NOA de APUAYE y el ICAPE tuvieron un papel central: presencia en paneles técnicos, stand institucional, firma de convenio con la UCASAL y representación de los intereses del profesional universitario en cada bloque.

Los días 20 y 21 de mayo de 2026, San Salvador de Jujuy fue sede del Foro de Ingeniería Eléctrica NOA — FIE NOA 2026. Bajo el lema "Diseñando el futuro energético de Argentina", el encuentro se llevó a cabo en el espacio Conectar LAB de Curupaití 4600, organizado por Editores SRL junto al Gobierno de Jujuy, la Secretaría de Energía provincial, EJESA, la Comisión de Ingenieros Eléctricos y Electrónicos del CIJ y la Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica —APUAYE— a través de su Instituto de Capacitación Energética, el ICAPE.

Dos jornadas de alta densidad técnica e institucional confirmaron que el NOA atravesaba un momento bisagra en su historia energética: los minerales de la Puna generan una demanda global, la infraestructura eléctrica aún no alcanza para sostenerla, y la región necesita con urgencia profesionales, normativas y decisiones coordinadas entre provincias.

MUESTRA TECNOLÓGICA

La sala de exposición reunió a empresas referentes del sector con stands de alto nivel: celdas GIS, sistemas de almacenamiento BESS, equipos de medición avanzada y soluciones para la industria minera. Estuvieron presentes, entre otras, Transnoa, 4 Domos, Electrocomponentes, Enersys, Fluke, Leyden, Nöllmed, Norcoplast, Kanva, Wiring, Ganfeng Lithium y la Secretaría de Energía de la Provincia, acercando a la región las últimas tendencias del mercado global.

El stand institucional de APUAYE funcionó como punto de encuentro para los profesionales universitarios presentes. Identificado con los banners de APUAYE, OSPUAYE e ICAPE, el espacio proyectó conferencias técnicas del ICAPE y materiales disponibles en la web institucional. Se distribuyeron trípticos informativos, lapiceras institucionales y ejemplares de la Revista Única; y, aprovechando la coincidencia con la Semana de Mayo, se colocó la escarapela nacional a cada colega que se acercó al stand.

El stand contó con la presencia del Ing. Rafael Gijena, presidente de la Comisión Directiva Seccional NOA de APUAYE; el Ing. Néstor Aguirre, secretario de esa Comisión Directiva y vicepresidente del CIJ; el Ing. Oscar Abad, vocal por Jujuy, y el Dr. Carlos Moreno, representante legal.

CONVENIO APUAYE — UCASAL: UN ACUERDO CON ALCANCE NACIONAL

En el marco del Foro, APUAYE y la Universidad Católica de Salta —UCASAL— suscribieron un convenio de colaboración institucional. La firma se realizó en el stand de la UCASAL, presente en el evento como entidad de apoyo. El acuerdo —que deberá continuar su trámite administrativo— contempla beneficios concretos para los afiliados que estudien en las sedes de la UCASAL distribuidas en todo el país. Se trata de un avance que fortalece el vínculo entre APUAYE y el sistema universitario, en línea con la misión del ICAPE de promover la formación continua de los profesionales del sector.

OCHO BLOQUES, UNA REGIÓN EN DEBATE

La agenda del FIE NOA 2026 recorrió toda la cadena de valor del sector eléctrico con foco en el noroeste argentino. Ocho bloques de intercambio convocaron a representantes del sector académico, industrial, empresarial y gubernamental.

TRANSPORTE Y SATURACIÓN DE REDES EN JUJUY

El Bloque 1, moderado por el Ing. Marcelo Nieder —director de Desarrollo de Energías Renovables y Eficiencia Energética de Jujuy— presentó una problemática regional: la saturación de la línea de 345 kV que forma parte del Sistema de Interconexión Internacional y se extiende desde la ET Cobos (Salta, Argentina) hasta la Subestación Andes (Chile).

Los ingenieros Máximo Forns, gerente de Operaciones de Transnoa, y Martín Altamirano, director de O&M de Cauchari Solar, expusieron acerca de cómo esa realidad limita las posibilidades que brindan los parques solares.

Dentro de la exposición, la firma Cauchari Solar presentó las inversiones que han realizado en la región: 300 MW instalados, cientos de kilómetros de rutas construidas, y obras a una altura de 4.000 msnm, remarcando la importancia en la coordinación con ministerios públicos y comunidades indígenas, e invitando a tomar en cuenta los tiempos y la complejidad que cualquier nuevo proyecto demandaría.

En lo referente al estado actual de las redes de transporte, los oradores y expositores indicaron que el sistema en anillo para el SADI regional sería la mejor solución a las problemáticas.

DISTRIBUCIÓN, DIGITALIZACIÓN Y TARIFAS

El Bloque 2, moderado por el Ing. Pablo Quinteros —director de Transporte y Distribución de Energía de Jujuy— tuvo como eje la digitalización y los medidores inteligentes.

Los panelistas de este bloque fueron Roxana Suruguay, consultora en energía; Rodrigo Ces Gómez, gerente comercial de EJESA (Empresa Jujeña de Energía) y Guillermo Cheli, gerente técnico de SUSEPU (Superintendencia de Servicios Públicos). En sus presentaciones destacaron las ventajas concretas de la digitalización y el uso de los medidores inteligentes, tales como detección de variaciones de tensión en baja tensión, reducción del costo de corte y restitución, y datos para la próxima revisión tarifaria en el marco de la Resolución 400/2025.

El representante de EJESA reconoció que la penetración en el segmento residencial es aún baja, aunque en los sectores industriales (T2 y T3) se encuentran en proceso de implementación.

INGENIERÍA EN LA PUNA: ALTITUD, CLIMA EXTREMO Y LOGÍSTICA

La ingeniería en condiciones extremas tuvo su propio espacio en el Bloque 3, moderado por el Ing. Alfredo Contreras, titular de ESYMEL (Empresa de Servicios y Mantenimientos Eléctricos). Los panelistas fueron Carlos Sole (Minera Exar), Luis González (Wiring Electric) y Benjamín Dahrouge (EDESA - Empresa Distribuidora de Electricidad de Salta SA). En sus ponencias describieron el significado de operar a 4.000 msnm: baja densidad del aire, vientos extremos, logística de materiales y equipos sin la posibilidad de recurrir a la normalidad tomada en cuenta en los manuales estándares.

Como parte de las presentaciones fueron destacadas las soluciones con tecnología GIS (Gas Insulated Substation), la utilización de sistemas tipo SCADA y el control remoto de equipos. Por otra parte, el representante de EDESA habló acerca de la importancia de tomar como referencia de proyecto exitoso a la nueva línea que comunica a la localidad de Olacapato en Salta (4100 msnm). Un proyecto que contempló 2,5 kilómetros de línea de Media Tensión y el montaje de tres transformadores para abastecer diferentes sectores de la localidad.

INNOVACIÓN SOLAR, ALMACENAMIENTO Y PROSUMIDORES

El Bloque 4, fue moderado por la Ing. Roxana Suruguay, y en el mismo se abordaron los desafíos que implican tener una mayor generación fotovoltaica, el almacenamiento de energía y las nuevas figuras regulatorias, por ejemplo, el prosumidor. Fueron panelistas de este bloque Lila Rodríguez (CEO de Enerjuy Solar) y Yamil Haye (Green Fusion). Ellos compartieron sus experiencias con sistemas híbridos: solar, baterías y generación térmica para comunidades aisladas. Los expositores coincidieron en que se cuenta con suficiente experiencia acumulada en soluciones de probado funcionamiento. Sin embargo, señalaron que, cada implementación presenta desafíos propios de financiamiento y de adaptación técnica.

SEGURIDAD ELÉCTRICA

El Bloque 5, "Seguridad eléctrica y normativa: respaldo para una industria de clase mundial", fue moderado por el Ing. Víctor Claros (Kanva) y contó con la participación del Ing. Néstor Aguirre (APUAYE NOA), el Ing. Carlos Manili (AEA Asociación Electrotécnica Argentina) y el Ing. Diego Martínez (AEA).

Durante las ponencias, el representante de APUAYE sostuvo que la seguridad eléctrica no debe ser tomada como una variable de ajuste.

En su intervención, alertó sobre los riesgos del arco eléctrico en instalaciones de alta potencia, un fenómeno con consecuencias gravísimas que exige EPP de categoría específica y protocolos de clase mundial, y reiteró la necesidad

de que Jujuy sancione una Ley de Seguridad Eléctrica que haga obligatorio el cumplimiento de las normativas AEA y la Resolución 900 de la SRT.

En las restantes intervenciones se sostuvo que la seguridad eléctrica se alcanza cuando todas las instalaciones se ejecutan según los estándares de la AEA, y que eso solo será posible con una ley que lo exija.

MINERÍA Y ENERGÍA EN JUJUY, PROBLEMÁTICAS Y SOLUCIONES

En el Bloque 6 se volvió al tema tratado en el bloque 1, al respecto de las capacidades del sistema de transporte para dar soporte a las demandas actuales, pero esta vez desde la óptica de quienes son los grandes usuarios que deben recurrir a muchas soluciones alternativas ante las carencias de la red.

El panel estuvo compuesto por Fabián García (Minera Exar), Lucio Zhang (Ganfeng Lithium) y César Martinini (Mansfield Minera) que en sus ponencias describieron las diferentes soluciones que cada empresa implementa ante la carencia de transporte: baterías y generación fotovoltaica, generación térmica, etc.

En el desarrollo del bloque se planteó la realidad de que, sin infraestructura eléctrica dedicada no hay posibilidades de realizar una explotación de litio a la que podamos considerar amigable con el medio ambiente o "verde". Nuevamente, y como había surgido en el bloque 1, también aquí se consideró al proyecto de anillo de interconexión como la salida estructural más deseada.

INGENIERÍA ELÉCTRICA EN JUJUY

En el Bloque 7 se reflexionó acerca de la realidad de que Jujuy no tiene una carrera de Ingeniería Eléctrica en ninguna de sus universidades. Participaron de este bloque el rector de la UNJu, Ing. Mario Bonillo; el decano de Ingeniería de la UNJu, Ing. Luis Alejandro Vargas; la decana de Ingeniería de la UCASAL, Ing. Guillermina Nievas, y el presidente del CIJ, Ing. Sergio Aramayo.

En sus ponencias se trataron varios temas relacionados a esta realidad, por ejemplo, que los estudiantes migran a otras provincias para estudiar y son muchos los que no regresan a Jujuy. Por otra parte, la falta de financiamiento a las universidades nacionales agrava el problema. Las capacitaciones que pudieran brindarse a través de organismos como ser el ICAPE, no reemplazaban a la formación de una carrera de grado.

EL NOA COMO POLO ENERGÉTICO NACIONAL

El cierre del Foro fue una mesa de discusión entre directivos de empresas y organismos de la energía de todo el NOA. Participaron Jorge Giubergia (director de Energía Eléctrica de Salta), Ezequiel Turletto (subsecretario de Infraestructura Eléctrica de Córdoba), Eduardo Román (gerente técnico de EJESA), Héctor Boscolo (vicepresidente de EC Sapem Catamarca) y Antonio Pappalardo (director del Instituto de Tecnologías Aplicadas).

La conclusión del debate resultó ser unánime, la transformación energética de Jujuy está enmarcada en una situación común a toda la región y, además, las decisiones deben coordinarse entre provincias. Los esfuerzos eran en vano si cada jurisdicción realiza una planificación por separado

.

LÍNEAS DE TRABAJO ACORDADAS

En el documento de conclusiones que se presentó al cierre del Foro, se vieron plasmados los acuerdos alcanzados. Las cuatro líneas de trabajo principales fueron:

Realizar todos los esfuerzos en pos de avanzar en el proyecto del anillo regional de manera de superar la saturación de las líneas de 345 kV.

Intentar completar la implementación de la medición inteligente en servicios industriales y extenderla también al sector residencial, todo en el marco de la revisión tarifaria bajo la Resolución 400/2025.

Abogar por la sanción e implementación de la Ley de Seguridad Eléctrica en la que se contemplaría la exigencia plena de los estándares AEA y la Resolución 900/SRT.

Promover la creación de carreras universitarias de la ingeniería eléctrica, así como especializaciones en materia de energía en las universidades del NOA, logrando el financiamiento adecuado de modo de intentar disminuir la migración estudiantil.

Seccional NOA

DÍA INTERNACIONAL DEL TRABAJADOR

"Llegará el día en que nuestro silencio será más poderoso que las voces que hoy están silenciando"
Últimas palabras de August Spies.

El 1 de mayo de 1886 los trabajadores de la capital de Illinois afectados por la industrialización tardía iniciaron una huelga en reclamo de una jornada laboral de 8 horas, protagonizando movilizaciones en Chicago.

El día 3 de mayo un grupo de policías asesinó a seis empleados de la fábrica agrícola McCormick. En respuesta, los obreros organizaron una protesta al día siguiente, 4 de mayo de 1886, con una importante convocatoria en la plaza **Haymarket** de la ciudad de Chicago.

La revuelta de **Haymarket** acabó con centenares de obreros detenidos tras la detonación de un artefacto explosivo arrojado a un grupo de policías. Cinco dirigentes fueron ejecutados en la horca y otros tres condenados a largas penas de cárcel tras un juicio sin garantías. Estos sucesos marcaron un punto de inflexión en el movimiento obrero.

El cementerio Forest Home de Chicago, es el lugar de descanso de los mártires, donde hasta el día de hoy se conmemora a quienes fueron injustamente acusados, condenados y ejecutados por estar presuntamente involucrados en disturbios laborales.

La Segunda Internacional, fue una organización fundada en 1889 para coordinar la actividad del movimiento obrero mundial. Estableció el **1 de mayo** como el **Día Internacional de los Trabajadores**, instando a las agrupaciones de trabajadores de todo el mundo a parar su actividad laboral, en homenaje a quienes, con su trabajo en actividades diversas, se esfuerzan para lograr objetivos en la producción o servicios, rindiendo además homenaje a los mártires de la revuelta de Haymarket.

En **Argentina** el primer acto de conmemoración fue organizado por el Comité Internacional Obrero, a la postre Federación Obrera, el 1 de mayo de 1890 en el Prado Español de la ciudad de Buenos Aires.

En 1909, ocurrió una de las represiones policiales más

sangrientas durante el acto de su conmemoración en Buenos Aires. Conocida como la "Semana Roja" por las sucesivas manifestaciones violentamente reprimidas, luego de la masacre del 1 de mayo donde la policía abrió fuego y atacó a sablazos a la columna de la FORA en la marcha por la conmemoración del acto por el día de los trabajadores en la plaza Lorea.

España se convirtió en uno de los primeros países en establecer la jornada laboral en 8 horas, en abril de 1919, tras la huelga de «La Canadiense» en **Barcelona**. Esta conquista se enmarcó en la lucha obrera internacional del siglo XIX: "8 horas de trabajo, 8 de descanso y 8 de ocio".

Al igual que en **España**, en **Francia** también fue establecida en 1919, los sindicatos franceses lucharon durante años contra jornadas extremas de hasta 14 o16 horas.

La jornada de 8 horas fue establecida por primera vez para los trabajadores no agrícolas en **Uruguay** en 1915, y para todas las profesiones en la **Unión Soviética** en 1917, luego de la revolución bolchevique.

Hay países, todos ellos anglosajones y Japón, donde se estableció el **día del Trabajo**, cambiando inclusive la fecha de realización, con la clara intención de centrar la importancia del día en la producción y no en quiénes realmente constituyen la columna vertebral de toda sociedad y que con el desgaste de su físico construyen los fundamentos de esa productividad.

En 1900, en nuestro país, el desgaste del trabajador fue medido empíricamente por el **Dr. Alfredo Palacios** en su tesis doctoral **"La miseria en la República Argentina"** en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, exponiendo la primera exploración que se interesó por las enfermedades de etiología profesional y las condiciones de vida de los trabajadores en la Argentina.

En el libro **La Fatiga y sus proyecciones sociales**, publicado en 1922, el **Dr. Palacios** demostró cómo la fatiga laboral resiente la salud del trabajador y origina múltiples enfermedades. Allí brindó evidencias para rechazar la ofensiva de las corporaciones para impedir la jornada laboral de ocho horas con una crítica a la organización del trabajo de **Frederick Winslow Taylor** que, en base a rendimientos, formuló una metodología al margen de la fisiología.

Estas reflexiones de Palacios fueron continuadas, décadas más tarde, por la **Organización Internacional del Trabajo** en torno a la definición de la jornada de ocho horas.

En 1930, el presidente **Hipólito Yrigoyen** instituyó oficialmente por decreto presidencial el 1 de mayo como **Fiesta del Trabajo** en toda la Nación. En la década de 1940, la fecha se consolidó como una celebración de los derechos alcanzados y bajo la Presidencia de Juan Perón, se llega **al verdadero** concepto de reivindicación de esta celebración para el movimiento obrero, estableciéndose el 1 de mayo como el **Día de los Trabajadores o Día del Trabajador**.

El día 21 de mayo de 2026, a más de 140 años de los sucesos de Haymarket en Chicago, la **Corte Internacional de La Haya** concluyó que, de acuerdo con la interpretación de los artículos 31 y 32 de la **Convención de Viena, el derecho de Huelga**, como interrupción colectiva de la actividad laboral por **parte de los trabajadores y sus organizaciones sindicales**, es protegido bajo el convenio número 87, incluyendo el derecho a huelga dentro del convenio de la Organización Internacional de Trabajo.

Definió a la **Huelga** como la medida de presión utilizada por los trabajadores para exigir a los empleadores mejoras en sus condiciones laborales, aumentos de salarios y el cumplimiento de derechos.

En una Seccional de APUAYE hay una lámina traída desde el Museo del Novecento de la ciudad de Milán, copia de un famoso cuadro **"El Cuarto Estado"** en 1901, de **Giuseppe Pellizza da Volpedo**, obra maestra del realismo social y divisionismo italiano que representa la marcha digna y unida de la clase obrera. La pintura simboliza el auge del proletariado, la lucha sindical y el progreso social. La técnica utilizada por el pintor, logra una vibración lumínica intensa y la luz frontal que sugiere un futuro brillante y esperanzador para la clase obrera, representando el movimiento de un numeroso grupo de campesinos que marchan hacia la huelga en su lucha social contra la oligarquía y el fascismo.

El Día de los Trabajadores es una fiesta, una celebración, una conmemoración y también una lucha vigente, actual y concreta. La lucha de quienes aportan con sus vidas y su esfuerzo a la creación de valor en el mundo del trabajo. La lucha de quienes son invisibilizados en una dinámica que los posiciona como mercancía o "capital humano", que los transforma en una variable más del mercado financiero. El Día del Trabajador es un grito y un reclamo, es la toma de conciencia colectiva de que nadie se salva solo y que la unión hace la fuerza. Es también el legado de quienes dieron su vida por ello.

DÍA DE LA MUJER

El 16 de diciembre de 1977, mediante la resolución 32/142, la Asamblea General de las Naciones Unidas invitó a los estados miembros a proclamar, de acuerdo con sus tradiciones históricas y costumbres un día del año como Día de las Naciones Unidas para los Derechos de la Mujer y la Paz Internacional.

Mayoritariamente en el mundo se adoptó la fecha del 8 de marzo como el Día Internacional de la Mujer.

Larga es la historia de los movimientos obreros y de los colectivos sufragistas femeninos de finales del siglo XIX e inicios del XX en distintas partes del mundo; y, en ocasiones, algunos sucesos de esta larga historia se han mezclado (intencionalmente o no) para explicar el origen de esta fecha.

Durante mucho tiempo fue corriente escuchar que la fecha estaba relacionada con un trágico incendio en la fábrica de ropa **Triangle Shirtwaist Company**, que ocupaba los pisos ocho, nueve y diez del **Edificio Asch** de Nueva York, donde murieron 123 trabajadoras que se encontraban en huelga, encerradas en el piso 9. Sin embargo, este fatal incendio se dio un 25 de marzo de 1911, y si bien fue un hecho muy significativo en la lucha de las mujeres trabajadoras, no es el porqué de la elección de la fecha de conmemoración actual.

Para comprender el porqué del 8M, debemos situarnos en la Rusia Imperial, en el año 1917. El 8 de marzo de ese año (23 de febrero para el calendario juliano vigente en Rusia en esa época) más de 90.000 trabajadoras marcharon en lo que se conoció como la manifestación **«Pan y Paz»** que inició la denominada **"Revolución de Febrero"** en reclamo de un trato laboral justo y el fin de la gran guerra, que culminaría luego de múltiples hechos en la abdicación del zar Nicolás II, que puso fin a la monarquía rusa y llevó a la formación de un gobierno provisional, para luego dar paso a la **Revolución Bolchevique o Revolución de Octubre,** la formación de la República Socialista Federativa Soviética de Rusia y luego la aparición de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas.

Esta fecha conmemora, entonces, las múltiples luchas de miles de mujeres por el respeto de sus derechos. Evoca el sacrificio de las que dieron hasta la vida por la igualdad y el reconocimiento de su existencia e importancia en la política, en el arte, en el trabajo y en todos los aspectos de la vida, sin restricciones por su género.

El 8 de marzo constituye una fecha de profunda trascendencia, destinada a reflexionar, recordar y también a reafirmar la lucha que aún persiste. Si bien se han logrado avances significativos en materia de igualdad desde aquellas históricas protestas de finales del siglo XIX y comienzos del XX, persiste, sin embargo, una distancia considerable respecto de un trato verdaderamente justo y equitativo hacia las mujeres.

En la actualidad, la erradicación de la violencia de género constituye uno de los desafíos más urgentes y trascendentes para nuestra sociedad. Su eliminación resulta indispensable, ya que garantiza la plena vigencia de los derechos humanos, promueve condiciones reales de igualdad, fortalece la salud pública, consolida la democracia y asegura que las mujeres puedan ejercer su autonomía y desarrollo de sus vidas libres de miedo.

SECCIONAL CENTRO

NUEVO SALÓN DE USOS MÚLTIPLES DE LA SECCIONAL CENTRO

UN NUEVO ESPACIO PARA SEGUIR CONSTRUYENDO COMUNIDAD

El Día de las y los Trabajadores tuvo este año un significado muy especial para la Seccional Centro de APUAYE. El viernes 8 de mayo, en la localidad de Almafuerte, afiliadas, afiliados y sus familias se reunieron para compartir una jornada de celebración que quedará marcada en la historia de la Seccional con la inauguración oficial de su nuevo Salón de Usos Múltiples (SUM).

La fecha, tradicionalmente destinada a reconocer el esfuerzo cotidiano de quienes sostienen con su trabajo el desarrollo del sector energético y de servicios públicos, se convirtió además en el escenario ideal para celebrar un logro colectivo que representa mucho más que una nueva infraestructura. La apertura del SUM constituye un paso trascendental en el crecimiento institucional de la Seccional Centro y reafirma el compromiso de APUAYE con la generación de espacios de encuentro, integración y participación para sus afiliadas, afiliados y sus familias.

La concreción de esta obra es el resultado de un trabajo sostenido, de la planificación y del compromiso conjunto entre la Seccional Centro y la Comisión Directiva Central de APUAYE, demostrando que cuando los objetivos se construyen colectivamente es posible materializar proyectos que fortalecen a toda la organización.

Durante la jornada, las familias disfrutaron de un clima de alegría y compañerismo, compartiendo distintas actividades recreativas que culminaron con un tradicional asado. Más allá del encuentro social, el evento puso de manifiesto uno de los valores que históricamente distinguen a APUAYE: la convicción de que la vida sindical también se construye generando espacios donde las personas puedan encontrarse, compartir experiencias y fortalecer los vínculos que sostienen a la organización.

En el acto inaugural, el presidente de la Seccional Centro, Ing. Franco Ferrari, y el vicepresidente, Ing. Pablo Viale,

agradecieron la amplia participación de las y los afiliados, destacando que dicha presencia otorgó un significado aún más profundo a la inauguración de este nuevo espacio.

Durante sus palabras, ambos dirigentes resaltaron que el Salón de Usos Múltiples nace con el propósito de convertirse en un punto de encuentro permanente para la comunidad de APUAYE, donde puedan desarrollarse actividades de capacitación, reuniones institucionales, propuestas recreativas y eventos destinados a fortalecer la participación de las y los afiliados.

Asimismo, expresaron un especial reconocimiento a la Comisión Directiva Central de APUAYE por el permanente acompañamiento brindado para hacer realidad este proyecto, destacando que el trabajo articulado entre las distintas instancias de la organización permite avanzar en obras que trascienden el presente y constituyen una inversión para las futuras generaciones de afiliadas y afiliados.

En un contexto particularmente complejo para el movimiento de las y los trabajadores, Ferrari y Viale también reflexionaron sobre la importancia de preservar los valores de unidad, solidaridad y organización colectiva como herramientas fundamentales para afrontar los desafíos actuales y continuar defendiendo los derechos conquistados. La inauguración del SUM representa, en definitiva, mucho más que la apertura de un edificio. Es la consolidación de un proyecto institucional pensado para acompañar el crecimiento de la Seccional Centro, fortalecer el sentido de pertenencia y generar nuevas oportunidades de participación para toda la familia de APUAYE.

Porque cada obra que se concreta no solo amplía el patrimonio de la organización: también expresa una forma de entender la vida sindical, basada en el compromiso, el trabajo conjunto y la convicción de seguir construyendo espacios que fortalezcan el presente y proyecten el futuro de las y los trabajadores.

INICIATIVAS DE INVERSIÓN PARA GENERACIÓN Y TRANSPORTE DE ENERGÍA
EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

La provincia de Buenos Aires atraviesa uno de sus períodos de mayor dinamismo energético. Entre fines de 2025 y lo que va de 2026 se han inaugurado parques renovables, se aprobó normativa para generación distribuida comunitaria (Ley 15.325 y Resolución 17/2026 del Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos) y avanzaron obras de infraestructura de transporte.

GENERACIÓN — EÓLICA Y SOLAR

En febrero de 2026, YPF Luz Cementos Avellaneda pusieron en marcha el Parque Eólico CASA (PECASA) en Olavarría, primer parque de autogeneración renovable del país. Con 63 MW instalados, opera con nueve aerogeneradores Nordex Delta de 7 MW (los más potentes del país), de 200 m de altura y palas de 79,7 m. Con esta inauguración, YPF Luz alcanzó 3,5 GW de capacidad total (819 MW renovables).

La empresa PCR confirmó la incorporación de 37,2 MW adicionales (seis aerogeneradores de 6,2 MW), a partir de julio de 2026 en el Parque Eólico San Jorge – El Mataco ubicado cerca de la localidad de Tornquist, llevando el parque a 276,6 MW con 65 máquinas. Con esta ampliación, se consolidará como el complejo eólico más grande de la provincia y uno de los principales de la Argentina.

También en zona cercana a Olavarría, aprobado vía RIGI (Res. 1.254/2025), se contempla la instalación de 30 aerogeneradores de 6 MW (180 MW totales) en un predio de 4.500 ha. En marzo de 2026, la firma GEAR I S.A. (PCR 51%, ArcelorMittal Acindar 49%) cerró un financiamiento con el IFC (Banco Mundial) por USD 110 M. La inversión total del proyecto ronda los USD 275 M y tiene prevista la habilitación para diciembre de 2026. Se generarán 1.300 puestos de trabajo que incluyen las obras en ET Olavarría y Ezeiza para reforzar el corredor de 500 kV Bahía Blanca–AMBA.

Central Puerto avanza en la construcción del Parque Eólico Alamitos ubicado a 30 km de Bahía Blanca. Será de una potencia instalada de 111 MW, generará aproximadamente unos 500 GWh/año y requerirá de una inversión de USD140M. Su entrada en operación está prevista para fines de 2027.

TRANSPORTE Y TRANSMISIÓN, OBRAS E INFRAESTRUCTURA

A través de la Nota ENRE N° 23412824/2025 (ante el vencimiento de los plazos de la Resolución del ENRE N° 65/2025), el Ente Nacional Regulador de la Electricidad autorizó la ampliación del sistema de transporte de energía eléctrica y el otorgamiento del Certificado de Conveniencia y Necesidad Pública correspondiente que EDENOR y TRANSENER solicitaron para la Estación Transformadora

General Rodríguez. La obra consiste en: la instalación de un nuevo banco de transformación de 500/220 kV de 800 MVA; la extensión de barras de 500 kV y la instalación de un nuevo campo para la conexión del nuevo transformador en 500 kV; la instalación de un nuevo campo para transformador en 220 kV; la instalación de dos nuevos campos de salida de electroducto de 220 kV hacia la Subestación José C. Paz y la instalación de tres campos de 220 kV para futuras ampliaciones.

A través de la Nota ENRE N° 34477917/2025 (ante el vencimiento del plazo que la Resolución ENRE Nº 140/2025), el Ente Nacional Regulador de la Electricidad autorizó la ampliación del sistema de transporte de energía eléctrica y el otorgamiento del Certificado de Conveniencia y Necesidad Pública correspondiente, que TRANSBA solicitó, a pedido de la Dirección de Energía de la Provincia de Buenos Aires (DPE), para la instalación de una nueva Estación Transformadora, designada Los Cardales, en el Partido de Exaltación de la Cruz. La obra consiste en la instalación de dicha ET en 132/34,5/13,8 kV con dos transformadores trifásicos de 40 MVA cada uno, y de una línea doble terna en 132 kV entre la nueva ET Los Cardales y la intersección con la Línea de Alta Tensión de 132 kV Campana Tres–Matheu, para su vinculación al SADI.

MARCO NORMATIVO Y POLÍTICAS GENERACIÓN DISTRIBUIDA E I+D

En enero de 2026 el Ministerio de Infraestructura y Servicios Públicos de la PBA reglamentó la generación distribuida comunitaria (Res. 17/2026), ampliando la Ley N° 15.325, de Adhesión a la Ley Nacional N° 27.424, que establece el "Régimen de Fomento a la Generación Distribuida de Energía Renovable integrada a la Red Eléctrica Pública". Ya que, tanto la ley nacional como la provincial, solo contemplaban proyectos individuales. Ahora se crea la figura del Usuario Generador Comunitario Titular (UGC-T) y el Registro RUGER (Registro Único de Energías Renovables Provincia de Buenos Aires) bajo órbita del OCEBA (Organismo de Control de Energía Eléctrica de la Provincia de Buenos Aires).

La construcción del primer Centro de Investigación y Desarrollo Experimental (I+D) en Energías Renovables tiene un avance del 70% en el Campus de la Comisión de Investigaciones Científicas (CIC) en Gonnet, partido de La Plata. En paralelo, la CIC y PROINGED (Programa Provincial de Incentivos a la Generación de Energía Distribuida) lanzaron la convocatoria CyTEB (Ciencia y Tecnología en Energías Bonaerenses): 8 proyectos de I+D financiados con hasta $50 M c/u, en reciclaje de componentes renovables, almacenamiento, eficiencia energética y detección de recursos no explotados.

PERSPECTIVAS Y ANÁLISIS

El escenario energético bonaerense está impulsado por tres vectores: maduración de contratos MATER (Mercado a Término de Energía Eléctrica de Fuentes Renovables), aplicación del RIGI como palanca inversora y crecimiento de la generación distribuida.

A nivel nacional, la generación distribuida en Argentina alcanzó a diciembre de 2025 un total de 3.771 proyectos que completaron su instalación y se conectaron a la red mediante medidores bidireccionales, con una potencia instalada acumulada de 119.248 kW (datos brindados por la Secretaría de Energía), siendo Buenos Aires una de las regiones líderes en este incremento, con el 20% de la potencia instalada, quedando segunda a nivel nacional solo por debajo de Córdoba que presenta el 32% de la potencia instalada de generación distribuida.

SECCIONAL SUR

NOTA DE RECONOCIMIENTO AL ING. JORGE DAVIES

Desde muy joven, su trayectoria estuvo marcada por una vocación técnica profundamente arraigada. En 1971 obtuvo el título de Técnico Electromecánico en la ENET Nº 1 de Comodoro Rivadavia. Al año siguiente, en 1972, ingresó al Instituto Universitario Trelew, dependiente de la Universidad Nacional del Sur, donde cursó estudios durante ese año y el siguiente.

Tras dos años en Trelew, se trasladó a Bahía Blanca para continuar su formación universitaria. Allí completó la carrera de Ingeniería Electricista con orientación en Sistemas Eléctricos de Potencia, graduándose en 1977. Apenas finalizados sus estudios, debió cumplir con el servicio militar obligatorio, desempeñándose como soldado raso entre marzo de 1978 y julio de 1979. Durante ese período atravesó el conflicto con Chile, y su escuadrón fue movilizado a la cordillera. Como reconocimiento a su desempeño, recibió el nombramiento de Dragoneante de primera, lo que derivó en su condición de suboficial de reserva, situación que casi motivó su convocatoria en 1982 durante el conflicto de Malvinas.

Apenas quince días después de finalizar la conscripción, ingresó a la empresa Agua y Energía. Su primer destino fue el Centro de Telemando Zonal (CTZ) de Puerto Madryn desde donde se operaba la Central Futaleufú, recientemente inaugurada, vinculada operativamente con la planta de aluminio de Aluar instalada en la mencionada ciudad. El vínculo se hacía a través de dos líneas de transmisión de 330 kV, primer sistema del país con tecnología de telemetría, teleprotección y telecomando. Allí inició su labor como Jefe de Turno en Operaciones, en la Sala de Control, que se destacaba por ser la primera en contar con ingenieros en su plantel operativo. Permaneció en esa función hasta el año 1981.

Ese año asumió como Jefe de Despacho de Cargas Regional en Trelew, dentro del sector Movimiento de Energía, cargo que desempeñó hasta 1996, año que se produjo la transición hacia TRANSPA, proceso en el que, de una dotación muy numerosa, quedaron únicamente unos treinta profesionales, y de ellos, solo cuatro afiliados.

En TRANSPA fue designado Responsable del COTDT, función que ejerció unos años. Luego asumió como Responsable de los Sistemas de Gestión, abarcando los sistemas de Calidad, Gestión Ambiental y Seguridad Pública. En ese período sostuvo una intensa lucha por la continuidad del FOCOM dentro de la empresa, y junto con apenas tres agremiados más, logró la firma del nuevo Convenio Colectivo de Trabajo. En 2007, dicho convenio fue finalmente recuperado y mejorado.

En octubre de 2013, al cumplir 60 años, accedió al retiro conforme al decreto 937/74, aplicable por tareas diferenciadas.

Su vida académica acompañó en paralelo su carrera profesional. Ya en el segundo año de su carrera universitaria y radicado en Trelew, se desempeñó como ayudante de cátedra. Desde la década de 1980 hasta 2013 ejerció como Jefe de Trabajos Prácticos (JTP) en la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco, dictando materias como Instalaciones Eléctricas para civiles, Física I y Física II. También enseñó durante un par de años Física para tercer año en la ENET N.º 1 y dictó Matemática en una escuela secundaria nocturna hasta 2013.

Su historia familiar está profundamente ligada a la identidad galesa que caracteriza a buena parte de la Patagonia. Las raíces de su linaje se remontan a 1865, cuando los primeros colonos galeses llegaron a la región a bordo del velero Mimosa, un navío que transportó a 153 pasajeros y que desembarcó en Puerto Madryn. Entre aquellos pioneros se encontraban los Austin, antepasados de su padre, y los Jenkins, antepasados de su madre.

En su árbol genealógico aparecen nombres que marcaron la historia de esa inmigración: sus abuelos Ruth Austin y Abraham Davies, cuyos padres habían arribado en 1885. Sus padres fueron Austin Meryl Davies y Eurwen Thomas, quienes conservaron y transmitieron la herencia cultural galesa que definió su identidad desde la infancia.

Con el tiempo formó su propia familia. Se casó con Cristina Castilla, de ascendencia española, y juntos tuvieron dos hijos: Dardo Davies, que es Chef y Débora Davies, Licenciada en Turismo.

Su vínculo con la colectividad galesa no quedó solo en la memoria familiar. Es miembro de la Asociación San David, una de las instituciones galesas más antiguas del país, en la cual se desempeña como síndico. La asociación fue fundada el 1 de marzo de 1892, en honor a San David, patrono de Gales. Sus objetivos iniciales incluían la organización de una exposición agrícola-ganadera, la construcción de un monumento en memoria de los primeros colonos y la creación de un espacio destinado a reuniones comunitarias y culturales.

El edificio de la institución fue inaugurado oficialmente el 28 de julio de 1915, coincidiendo con el 50º aniversario de la llegada de los primeros colonos galeses a Chubut. En sus comienzos se lo llamó "Salón Conmemorativo de los primeros colonos", aunque hoy es conocido como "Salón Cincuentenario". A lo largo de su historia, la asociación ha mantenido viva la tradición galesa, convirtiéndose en un verdadero bastión para la preservación de su cultura.

En el plano personal, ha tenido la oportunidad de viajar a Gales, donde pudo conocer directamente los lugares de origen de su familia y reencontrarse con las raíces que dieron forma a su identidad.

Su vínculo con APUAYE se remonta a los primeros pasos de su vida laboral. En 1979, al ingresar a la empresa Agua y Energía, se afilió de manera directa al FOCOM, y poco después, el 21 de abril de 1982, formalizó también su afiliación al gremio. El 17 de diciembre de 1984, pasó a integrar la Comisión Directiva de la Seccional Sur, iniciando su labor dirigencial en la asociación.

El jefe de transmisión de Agua y Energía fue quien lo afilió, gesto que marcó el inicio de una trayectoria gremial que él mismo describe como el resultado de "haber estado en el momento y en el lugar oportuno", sin planificación previa. Durante la década de 1980 integró activamente la Comisión Directiva Seccional, y en 1991 pasó a formar parte de la Comisión Revisora de Cuentas de APUAYE, rol que ha sostenido de manera ininterrumpida hasta la actualidad.

La década de 1990 estuvo marcada por un contexto adverso. Con las privatizaciones, el gremio perdió una gran cantidad de afiliados debido a despidos, desafiliaciones voluntarias y renuncias al FOCOM. En ese escenario, participó activamente en la discusión y defensa de la restitución del Convenio Colectivo de Trabajo, atravesando etapas de CCT provisorios que implicaron hasta la pérdida de derechos adquiridos. Ese proceso culminó en 2007 con la firma de un nuevo convenio, en el cual se restituyeron y mejoraron los derechos perdidos. Los gestores de ese convenio recuperado, ya en TRANSPA, fueron el Ing. José Rossa, el Lic. Jorge Piegari y el Ing. Jorge Davies.

Desde las desafiliaciones masivas, comenzó la tarea de convencer a los profesionales de la importancia de pertenecer al gremio, esfuerzo que se volvió parte central de su actividad gremial. Además, participó activamente en todos los Congresos Ordinarios de Delegados desde su incorporación a la Comisión Revisora de Cuentas, sumando su rol técnico y su compromiso institucional.

En 2005 tuvo la oportunidad de participar del Congreso Mundial de la UNI, realizado en Chicago, Estados Unidos, junto al Ing. Juan Carlos Delgado de Seccional Cuyo, experiencia que amplió su perspectiva internacional sobre el sindicalismo.

En cuanto a su visión sobre la actualidad del gremialismo, sostiene que estamos transcurriendo tiempos difíciles para los asalariados en general, con constantes embates contra la mayoría de los derechos adquiridos, muchos de ellos conseguidos luego de muchas luchas y esfuerzos por parte de los propios trabajadores, de las instituciones y dirigentes que los representan. A nivel país, semejante a lo ocurrido durante la década de 1990, aunque hoy se percibe una mayor virulencia en el ataque por parte de quienes llevan adelante los mismos. Señala que esta tendencia es global y que las instituciones que representan a los trabajadores deberán redoblar esfuerzos para evitar el avance de políticas regresivas.

Respecto de APUAYE, afirma que la experiencia acumulada por la dirigencia en situaciones anteriores permitirá obtener los mejores resultados posibles en el contexto actual. Para ello, destaca la necesidad de promover la búsqueda de una mayor afiliación entre los profesionales que se encuentran dentro del ámbito de representatividad del gremio, y propone difundir los motivos que, a su entender, deben aglutinar a la organización: "Poder experimentar la solidaridad. Contar con un respaldo institucional. Tratar de disminuir las sensaciones de incertidumbre sobre muchos aspectos de la vida laboral. Discutir un convenio posibilita el intento de cambiar lo que no nos gusta, para evitar un futuro que resulte peor que el presente. Lograr señalar sin miedo las situaciones de inequidad e injusticia. Ver que los planteos propios y esperanzas se transformen en colectivos y que serán reclamos contundentes hacia las empresas. Sentir que la relación con la empresa es de igual a igual."

SECCIONAL CUYO

COOPERATIVA ELÉCTRICA DE GODOY CRUZ LTDA.

Una cooperativa que crece, innova y se proyecta hacia el futuro de Mendoza

ORIGEN Y CONSOLIDACIÓN HISTÓRICA

La historia de La Cooperativa, Empresa Eléctrica de Godoy Cruz, comenzó a gestarse a fines de la década de 1930, impulsada por corrientes cooperativistas traídas por inmigrantes europeos tras la Primera Guerra Mundial.

Ante la deficiencia del alumbrado público y la falta de energía en los barrios alejados del centro urbano, los vecinos de Godoy Cruz y el entonces intendente Renato Della Santa promovieron una solución comunitaria.

La entidad nació formalmente el 9 de julio de 1939 en respuesta directa a esta demanda vecinal. Los primeros pasos operativos se dieron tras la inauguración de una usina eléctrica municipal. En mayo de 1941, se firmó el convenio de explotación conjunta entre el Consorcio Eléctrico de Godoy Cruz y La Cooperativa.

En la década de 1950, la cooperativa pasó de la generación propia a la compra directa de energía tras integrarse al sistema de interconexión provincial y firmar acuerdos con Agua y Energía de la Nación.

OPERACIÓN ELÉCTRICA E INFRAESTRUCTURA ACTUAL

Hoy en día, la empresa es la concesionaria estratégica del servicio eléctrico del departamento de Godoy Cruz, gestionando una red que abastece a miles de hogares, comercios e industrias; más de 70.000 usuarios cuentan con el servicio de energía en el departamento.

En materia de innovación energética, La Cooperativa expandió sus fronteras tecnológicas con PASIP - la Planta Solar Fotovoltaica, a través de Puel S.A. (sociedad conformada junto a la Empresa Mendocina de Energía - EMESA), instaló en 2019 una planta solar en el Parque de Servicios e Industrias de Palmira (PASIP), en San Martín. Cuenta con

4.000 paneles solares y una potencia instalada de 1,15 megavatios, abasteciendo a más de mil hogares y destacándose por su desarrollo tecnológico.

VANGUARDIA ENERGÉTICA

La Cooperativa impulsa la modernización de la matriz energética de Mendoza mediante inversiones tecnológicas estratégicas y un modelo de desarrollo sustentable a largo plazo. Mediante la automatización de redes y el despliegue de medición inteligente la empresa garantiza un crecimiento sostenido que acompaña la demanda residencial e industrial de la provincia.

Desde hace años, CEGC desarrolla el sistema de autoadministración de energía (SADE), una modalidad de suministro eléctrico prepago que permite a los usuarios cargar saldo en kilowatts–hora para gestionar su consumo en tiempo real, diferenciándose del esquema convencional de facturación mensual o bimestral. Esta alternativa fomenta el uso racional de la electricidad y es clave en zonas vulnerables para garantizar un acceso controlado al servicio, registrando actualmente 3.020 usuarios en el departamento de Godoy Cruz, con una proyección de crecimiento ante futuros desarrollos habitacionales.

La empresa consolida su impacto regional desde hace varios años a través de un programa de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que permite adaptar y acercar sus prestaciones técnicas y comunitarias a las necesidades reales de los usuarios.

La Cooperativa Empresa Eléctrica de Godoy Cruz se proyecta hacia el futuro como un modelo de gestión moderno, eficiente y sustentable para el desarrollo regional. Tras 87 años de trayectoria, demuestra la vigencia del cooperativismo para resolver las demandas actuales de la comunidad mendocina.

LA NUEVA SUBESTACIÓN TRANSFORMADORA MÓVIL

En un hecho histórico para la infraestructura energética de Mendoza, realizó una fuerte apuesta al incorporar la primera subestación transformadora móvil de la provincia. Con una potencia de 1100 kVA en Media y Baja tensión, este moderno equipo montado sobre un semirremolque elimina la necesidad de obras civiles y puede desplegarse en tiempo récord a cualquier punto del departamento. Esta costosa inversión tecnológica marca un cambio en el paradigma operativo, posicionando a CEGC a la vanguardia de los servicios públicos en la región.

La principal ventaja de esta planta móvil es su capacidad para garantizar la continuidad del suministro y proteger la calidad de vida de más de 70.000 usuarios residenciales, comerciales e industriales. Gracias a su agilidad y alta potencia, la unidad atenderá de forma inmediata contingencias y picos de demanda estacionales. Además, permitirá realizar tareas de mantenimiento programado y mejoras en la red fija sin necesidad de efectuar cortes de energía a los vecinos, asegurando un respaldo energético de última generación allí donde sea necesario.

REPOTENCIACIÓN DE LAS LÍNEAS

Esta empresa lleva adelante, entre su plan de obras técnicas para mejorar el servicio de energía, la repotenciación de la línea de 66 kV a una línea de 132 kV (Estación Transformadora Godoy Cruz a Estación Cruz de Piedra) con una extensión de 14km de línea de alta tensión utilizando tecnología ACCC Hawk. La utilización de este tipo de cables permite, gracias a su núcleo de fibra de carbono, transmitir el doble de energía que los clásicos cables de alma de acero, sin estirarse ni deformarse, manteniendo las distancias de seguridad y funcionando a altas temperaturas. Además, se realizará el reemplazo de todas las cadenas de aisladores para soportar el aumento de tensión de 66 kV a 132 kV.

Para la red eléctrica representa una considerable mejora en la eficiencia, dadas las características constructivas de los conductores.

El impacto de esta obra es directo en la calidad de vida y el desarrollo económico para el departamento de Godoy Cruz y departamentos aledaños como Maipú y Luján de Cuyo. La atracción de más industria, fábricas y grandes comercios requiere un suministro potente y estable que a veces una línea de 66 kV no puede garantizar. Con una línea de 132 kV, estos establecimientos adquieren mayor competitividad, posicionando al departamento como un lugar apto para grandes inversiones. En cuanto a la seguridad energética, esta obra reduce la probabilidad de colapsos regionales ante fallas en otras líneas, al contar con una red troncal robusta.

En definitiva, se trata de una obra clave que acompaña el ritmo demográfico del departamento, garantizando un servicio eléctrico estable para cada nuevo hogar e industria.

SECCIONAL SUR

COOPERATIVA DE ELECTRICIDAD, OBRAS Y SERVICIOS PÚBLICOS DE INTENDENTE ALVEAR LIMITADA

RESEÑA HISTÓRICA

La Cooperativa de Electricidad, Obras y Servicios Públicos de Intendente Alvear Limitada (COSERIA) nació gracias a la iniciativa de vecinos de Intendente Alvear, provincia de La Pampa. El 7 de enero de 1945 se realizó una primera reunión con el fin de impulsar la creación de una usina de energía eléctrica cooperativa. El 21 de abril de 1945 se llevó a cabo la asamblea constitutiva de la cooperativa.

Su objetivo principal fue brindar energía eléctrica a la comunidad. En 1947 comenzó a prestar el servicio de electricidad, tanto a la zona urbana como a la zona rural de Intendente Alvear, para luego ampliarse a otras localidades cercanas, tales como Ceballos.

Con el paso de los años, incorporó nuevos servicios, entre ellos agua potable, comunicaciones, servicios sociales, distribución de materiales y hormigón elaborado, convirtiéndose en una institución fundamental para el desarrollo de la comunidad.

La cooperativa superó los 81 años de trayectoria, consolidándose como una de las entidades cooperativas más importantes de la región, siempre bajo los principios del cooperativismo: ayuda mutua, solidaridad, democracia y compromiso con la comunidad.

ENERGÍA ELÉCTRICA

Servicio histórico de la cooperativa, se presta de manera ininterrumpida desde el año 1947. Comprende tres áreas principales: electricidad urbana, electrificación rural y alumbrado público.

COSERIA distribuye energía a viviendas, comercios, industrias, instituciones y establecimientos rurales de Intendente Alvear y Ceballos.

Además, realiza el mantenimiento de líneas, subestaciones transformadoras y redes de distribución para garantizar un suministro seguro y continuo.

AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO

Desde 1977, se encarga de la extracción, tratamiento y distribución de agua potable. El agua proviene de un acuífero ubicado a aproximadamente 17 kilómetros al suroeste de Intendente Alvear, desde donde es bombeada y distribuida mediante un sistema automatizado, monitoreado mediante fibra óptica y comunicaciones inalámbricas.

La cooperativa también opera y mantiene las estaciones de bombeo y redes cloacales mediante convenios con el municipio.

ENERGÍAS RENOVABLES Y DESARROLLO SUSTENTABLE

La cooperativa ha incorporado proyectos de energía solar para mejorar la eficiencia de sus servicios. Fue la primera usuaria generadora certificada de La Pampa, utilizando energía fotovoltaica para alimentar las bombas de extracción de agua potable.

COMUNICACIONES (INTERNET, TELEFONÍA Y TV DIGITAL)

La cooperativa comenzó a brindar Internet en el año 2000 y en 2013 inauguró una red de fibra óptica al hogar (FTTH), una de las primeras de la provincia. Actualmente ofrece conexiones de alta velocidad, enlaces rurales y comerciales, telefonía IP y servicios de televisión digital. También proporciona conectividad a instituciones comunitarias y mantiene una infraestructura tecnológica en constante crecimiento.

HORMIGÓN ELABORADO

Desde 2010, cuenta con una planta propia de hormigón elaborado. El servicio incluye acopio de materiales, dosificación automatizada, mezcla y transporte mediante camiones mixers. Provee hormigón para obras particulares, comerciales e institucionales, contribuyendo al desarrollo de la construcción local y regional.

SERVICIOS SOCIALES

Tienen como objetivo brindar apoyo solidario a los asociados y sus familias.

El servicio de sepelio se encuentra vigente desde 1994.

Por otra parte, el SEOYA (Servicio de Enfermería, Ortopedia y Afines), fue creado en 2002, mediante el cual se brinda gratuitamente camas ortopédicas, sillas de ruedas, muletas, andadores y otros elementos a los asociados que los necesiten.

Por último, el Banco de Sangre Solidario, ha sido destinado a garantizar la provisión de sangre y hemoderivados para los asociados.

DISTRIBUCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE MATERIALES ELÉCTRICOS Y ARTÍCULOS DEL HOGAR

La cooperativa posee un área de distribución que ofrece una amplia línea de electrodomésticos, materiales eléctricos y productos para el hogar.

Este servicio, ha dado inicio en el año 1962 y permite a los asociados a acceder a productos de calidad con planes de financiación y beneficios especiales.

COMPROMISO COMUNITARIO Y EDUCACIÓN COOPERATIVA

Además de los servicios públicos, la cooperativa desarrolla campañas educativas sobre el uso responsable del agua y la energía, promueve los valores cooperativos y colabora con instituciones locales mediante acciones sociales, culturales y educativas.

A lo largo de más de 81 años de trayectoria, COSERIA ha evolucionado desde una cooperativa dedicada exclusivamente a la distribución de energía eléctrica hasta convertirse en una entidad multiservicios que brinda energía, agua, comunicaciones, servicios sociales, hormigón elaborado y otros servicios esenciales, contribuyendo de manera decisiva al desarrollo de Intendente Alvear y Ceballos.

Los profesionales de APUAYE de la cooperativa contribuyen al desarrollo técnico profesional de las diferentes áreas, y trabajan en un equipo interdisciplinario que les permite transformar día a día la realidad de miles de usuarios.

"SEÑORES JUECES, NUNCA MÁS"

A CINCUENTA AÑOS DEL GOLPE DE ESTADO EN ARGENTINA

El 23 de septiembre de 1973, Juan D. Perón fue elegido Presidente de la Argentina, obteniendo el 61,86% de los votos emitidos.

Dos días después, se produce el asesinato de José I. Rucci, Secretario General de la CGT, lo cual pone fin a la disputa por liderar la derecha peronista entre el líder sindical y López Rega. La adjudicación del asesinato por parte de Montoneros benefició a López Rega, al dar legitimidad a su propuesta de creación de la tristemente célebre Triple A (Alianza Anticomunista Argentina) cuyo objetivo era la persecución y exterminio de personas de la izquierda política, los "zurdos", criterio aplicado a un amplo espectro que incluía a las organizaciones armadas ERP y Montoneros, a grupos socialdemócratas, radicales, feministas, comunidad LGBT, religiosos de la teología de la liberación, artistas y periodistas.

El 28 de junio de 1974, María Estela Martínez de Perón, asume el cargo de Presidente de la República Argentina debido a la enfermedad y posterior muerte de Juan D. Perón. Su gestión de gobierno estuvo marcada por una creciente inestabilidad política, una violenta conflictividad social y una gran crisis económica tras el brutal Plan Económico aplicado por Celestino Rodrigo, el "Rodrigazo", que efectuó una mega devaluación superior al 100%, aumentos del 80% de las tarifas de servicios públicos y del 175% de los combustibles, liberó los precios y puso un tope a las negociaciones salariales. Sus consecuencias directas fueron una inflación superior al 180% anual, un fuerte desabastecimiento de productos básicos, y pérdida del poder adquisitivo de los salarios, generando un descontento generalizado, huelgas y protestas sindicales masivas.

En este contexto de crisis política, económica y social, de violencia creciente, debilidad del gobierno, sumado a la presión de sectores militares, con el apoyo de importantes sectores civiles, como los grandes grupos económicos, nacionales y extranjeros; de ciertos comunicadores sociales que colaboraron para que la sociedad aceptara el golpe como la única alternativa para salir de la crisis; la jerarquía católica y los dirigentes políticos y sindicales, que sin dar un apoyo explícito, tampoco se pronunciaron claramente en su contra, confluyeron en la instauración del último régimen dictatorial producido en el país, presentado como un "gobierno que venía a poner orden" trayendo las soluciones esperadas, lo que generó adhesiones en la ciudadanía.

Este año se cumplieron 50 años de **aquel fatídico 24 de marzo de 1976**, cuando las Fuerzas Armadas asumieron el poder político como representantes de las clásicas minorías a las que les resulta imposible acceder al gobierno por el voto democrático y popular. El "Proceso de Reorganización Nacional" fue en realidad una dictadura cívico–militar sangrienta y cruel. La noche misma del golpe, se realizaron

centenares de secuestros y arrestos, principalmente de activistas y dirigentes sindicales en áreas industriales estratégicas, como el Gran Buenos Aires, Córdoba y desde el Gran Rosario hasta San Nicolás.

Ese 24 de marzo, la Junta Militar rompió una vez más el orden constitucional, interviniendo los tres poderes de gobierno, al destituir a la presidenta, a los gobernadores e intendentes de todo el país, disolver el Congreso Nacional, las Legislaturas provinciales, los Consejos municipales y destituir a los miembros de las Cortes Supremas de Justicia Nacional y Provinciales, prohibiendo toda actividad política y sindical, huelgas y reclamos laborales, reuniones públicas, censurando libros, música, películas y clausurando medios de comunicación.

Esa "reorganización nacional", pensada como continuadora de la "Organización Nacional" iniciada por Mitre en 1862, donde los usurpadores del poder creyeron necesario e imprescindible destruir todo vestigio de oposición al modelo de concentración de la riqueza en pocas manos y socialización de la miseria. Por ello, no dudaron en obtener los "servicios" de ex miembros de la Triple A, designándolos en posiciones estratégicas para la represión, realizando atentados, persecuciones, desapariciones y asesinatos de militantes sindicales, partidarios, universitarios, músicos, actores y periodistas.

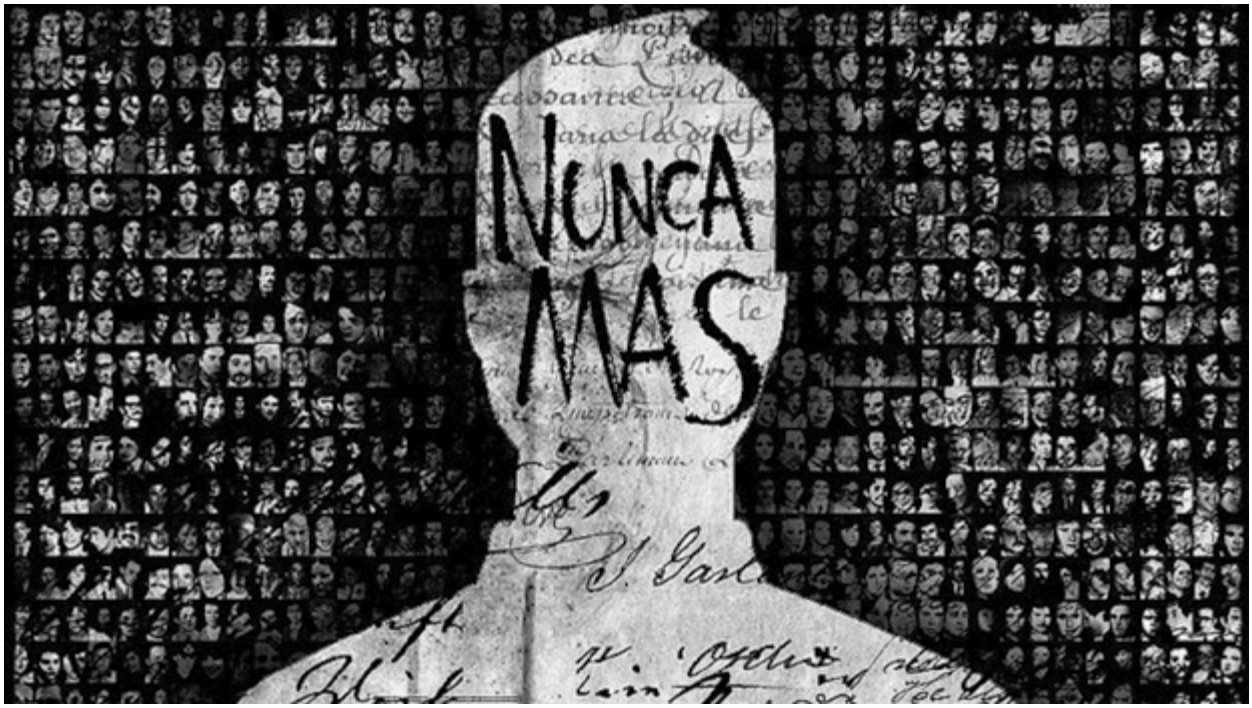
Las Fuerzas Armadas autoproclamadas garantes del orden y la seguridad nacional, estaban influenciadas por la doctrina anticomunista de la Guerra Fría y el Plan Cóndor, a través del cual EE. UU. coordinaba la lucha represiva en América Latina. Para entonces, Argentina era el único país del Cono Sur que mantenía un gobierno democrático. Todos los países vecinos eran gobernados por dictaduras militares sostenidas por Estados Unidos: Banzer en Bolivia, Geisel en Brasil, Pinochet en Chile, Stroessner en Paraguay y Bordaberry en Uruguay, en base a la doctrina de la seguridad nacional imperante en la Región.

Ese contexto de "orden y seguridad" encubrió un Plan Sistemático de desaparición, tortura, apropiación de bebes y exterminio de aquellos que se oponían al modelo socio económico neoliberal, a través de más de ochocientos centros clandestinos de detención en todo el territorio nacional, con la principal finalidad de generar terror en todo el cuerpo social, eliminando cualquier resistencia a sus políticas y disciplinando a los ciudadanos.

Muchos de esos atroces crímenes se pudieron conocer a posteriori de la caída del régimen en 1983, ya reconquistada la democracia, con los juicios a las Juntas.

El número total de detenidos-desaparecidos y de víctimas del terrorismo de Estado no se conoce por el carácter ilegal y clandestino que tuvo el accionar del Estado a través de las fuerzas armadas y de seguridad. La cifra 30.000, resultó un recurso válido para ganar visibilidad en el plano internacional, principalmente en Europa, utilizada por parte de los organismos de derechos humanos, como las Madres y Abuelas de Plaza de Mayo, durante la última dictadura militar como una estimación de las denuncias que se recibían en el país y en los ámbitos internacionales. Ese número aún hoy está en construcción permanente, implicando el símbolo de la lucha del país por los derechos humanos en busca de no repetir lo sucedido y dar continuidad a la búsqueda de **Memoria, Verdad y Justicia.**

Por último y no menos importante, debemos tener en cuenta que el Plan económico neoliberal de la Dictadura se basó en **la apertura comercial y reforma financiera** que produjo que la participación del ingreso de los sectores asalariados en el PBI que era en 1974 del 45%, al final de la dictadura se redujera al 22%; que la pobreza pasara del 3,2% al 28% de la población, el desempleo del 3,3% al 5,3%, y la deuda externa pasara de 7.900 a 46.500 millones de dólares, pasando del 34% del PBI al 72%, lo que resulta ser hoy el principal y más importante factor de dominación de la Argentina por parte de los intereses financieros internacionales.



El triste legado de la última dictadura cívico militar es el enorme daño que significa la profundísima herida abierta para quienes han perdido a sus seres queridos o nunca los volvieron a ver y en nuestro caso para los millones de trabajadores que perdieron su trabajo y dignidad al quedar marginados del mundo laboral tras la devastadora destrucción del tejido industrial y social ocasionada.

La derrota en la Guerra de Malvinas, la crisis económica, el descontento social, la voz en el exilio de miles de argentinos, hicieron que se dejara atrás al miedo, la disciplina social, marcando la reacción del pueblo argentino, dando paso al regreso de la democracia, cuando el 10 de diciembre de 1983, **Día de la Restauración de la Democracia**, el último dictador le colocó la banda presidencial y entregó el bastón de mando al Dr. Raúl Ricardo Alfonsín.

Para consolidar la democracia, el gobierno de Alfonsín creó la **CONADEP** (Comisión Nacional sobre la Desaparición de Personas), cuyo informe fue la base del histórico **Juicio a las Juntas** en 1985. Hoy, el reclamo de Memoria, Verdad y Justicia sigue vigente respaldado por el constante y fundamental trabajo que realiza el **Equipo Argentino de Antropología Forense** dando identidad a las víctimas del terrorismo de Estado.

La importancia de la defensa de los derechos humanos se volvió más evidente que nunca tras este período trágico. Tanto que fueron incorporados en la nueva Constitución de 1994. Los derechos humanos son los cimientos de una sociedad libre y justa. En democracia, todos tenemos la oportunidad y obligación de cuidar estos derechos que garantizan la igualdad, la justicia y la dignidad para todas las personas, y son esenciales para construir sociedades justas y equitativas. **No hay democracia sin derechos humanos.**

Debemos resaltar que la democracia constituye uno de los pilares fundamentales de la organización política moderna. Su importancia radica en que garantiza la participación ciudadana, asegura la representación plural y protege los derechos humanos. En este sentido, la democracia no solo es un sistema de gobierno o el hecho de ir a votar cada dos años, sino que es el marco de acción y convivencia política plural que promueve la igualdad, la libertad y la justicia social para toda la ciudadanía.

En ese mismo sentido, la soberanía nacional es el principio que reconoce a cada Estado como dueño de sus decisiones sin injerencias indebidas de otros países. Su respeto es esencial para mantener el equilibrio geopolítico internacional y evitar conflictos derivados de intervenciones arbitrarias de otros Estados. Cuando un país vulnera la soberanía de otro, no solo le afecta su independencia política, económica y territorial, sino que también pone en riesgo su democracia e independencia.

Como sindicalistas, como trabajadores, como seres humanos, debemos unirnos al pedido del Sr. Fiscal de la Cámara Federal de la Nación Dr. Julio César Strassera al tribunal del Juicio a las Juntas Militares, ***"SEÑORES JUECES, NUNCA MÁS"***.

PRIMERA PARTE

EL SINDICALISMO ARGENTINO: HISTORIA DE LUCHAS Y TRANSFORMACIONES.

La historia del movimiento obrero argentino es el relato de un profundo proceso de transformación económica, social y política. A lo largo de las últimas décadas del siglo XIX y las primeras del siglo XX, la conformación de una fuerza de trabajo libre, la llegada masiva de trabajadores europeos y el auge de las corrientes ideológicas de la época configuraron un escenario signado por la organización, la protesta social y la gradual consolidación de las estructuras gremiales.

Durante la segunda mitad del siglo XIX, la integración de la Argentina al mercado mundial dentro del modelo agroexportador y la expansión del capitalismo provocaron un giro radical en las dinámicas del trabajo. La modernización de la economía, la extensión de las vías férreas, la transformación del equipamiento urbano y la expansión de las actividades comerciales e industriales requirieron una oferta constante, regular y disciplinada de mano de obra.

A fines del siglo XIX, las políticas estatales de largo plazo impulsaron la formación de un mercado de trabajo unificado y libre, respaldado por la apropiación privada de la tierra y la

aplicación de leyes para canalizar la fuerza laboral disponible. El crecimiento económico dio paso a un heterogéneo mundo del trabajo urbano y rural: talleres artesanales, industrias de la alimentación y del vestido, servicios de transporte (ferroviarios, tranviarios, portuarios) y obras de infraestructura básica como puertos y cloacas. No obstante, las condiciones de trabajo eran precarias e inestables. La jornada laboral solía superar las 10 o 12 horas diarias —extendiéndose en el interior de sol a sol—, existía una escasa o nula seguridad ante accidentes y enfermedades, y los salarios sufrían el impacto imprevisto del costo de vida y el desempleo estacional.

El crecimiento natural de la población resultaba insuficiente para satisfacer la creciente demanda de brazos. Entre 1869 y 1914 (período delimitado por el primer y tercer Censo Nacional), la Población Económicamente Activa (PEA) pasó de 923.000 a 3.360.000 personas, debido fundamentalmente al masivo torrente migratorio. Entre 1870 y 1914 ingresaron al país casi ocho millones de personas, mayoritariamente varones en edad activa provenientes de Europa, de los cuales cerca de cuatro millones y medio se afincaron definitivamente.

Las clases dirigentes fomentaron la llegada del inmigrante bajo la premisa de que el trabajador extranjero, educado en las pautas del trabajo industrial europeo, transformaría las costumbres e impulsaría el progreso. La presencia de los inmigrantes —con fuerte predominio de italianos y españoles— transformó la estructura demográfica y ocupacional, concentrándose espacialmente en la región litoral pampeana y en núcleos urbanos como Buenos Aires, Rosario, Córdoba y La Plata, así como en polos agroindustriales en Tucumán y Mendoza. La llegada de estos trabajadores extranjeros no solo aportó la mano de obra para la expansión productiva, sino que introdujo los debates e ideas del movimiento obrero europeo.

Para hacer frente a la desprotección y al desamparo en un entorno desconocido, las colectividades de trabajadores estructuraron primero asociaciones de ayuda mutua. Estas sociedades mutuales, organizadas habitualmente por pautas étnicas o de nacionalidad (italianas, españolas, francesas), brindaban protección social, asistencia médica y socorro financiero ante contingencias.

Sin embargo, las sociedades de socorros mutuos no estaban diseñadas para la confrontación ni para la defensa colectiva frente a las patronales. Así surgieron las Sociedades de Resistencia, agrupaciones voluntarias donde los trabajadores de un mismo oficio se unían de manera autónoma para defender sus intereses de clase. Financiadas mediante el aporte voluntario de cotizaciones de sus afiliados, las Sociedades de Resistencia alquilaban locales de reunión, creaban fondos de huelga y editaban periódicos obreros para concientizar a los trabajadores.

La evolución de estas agrupaciones dio origen a los primeros gremios y sindicatos por oficio hacia el último cuarto del siglo XIX. Sindicatos pioneros como los de tipógrafos (que protagonizaron una célebre huelga en 1878), panaderos, albañiles, carpinteros, yeseros, marmoleros y ferroviarios sentaron las bases del movimiento asociativo obrero. Cuando en una actividad no existía el número suficiente de trabajadores para constituir un sindicato de oficio, se agrupaban en las llamadas Sociedades de Oficios Varios.

A través de estos gremios primigenios, la clase trabajadora

organizó sus primeras demandas articuladas: la jornada laboral de ocho horas, el descanso dominical, la regulación del trabajo nocturno y la protección de mujeres y niños trabajadores. Paralelamente, la prensa obrera (con publicaciones como El Obrero Panadero, El Obrero Gráfico, El Obrero Ferroviario o El Pintor) se transformó en la tribuna desde donde se denunciaba la explotación patronal, se organizaban los reclamos y se debatían las estrategias de lucha.

A comienzos del siglo XX, el movimiento obrero argentino experimentó una acelerada politización e intensificación de sus luchas. Las ideologías anarquista, socialista y, posteriormente, el sindicalismo revolucionario disputó la conducción de las organizaciones obreras y la definición de las herramientas de protesta, principalmente la huelga y la acción directa.

En 1901 se fundó la Federación Obrera Argentina (FOA), la primera federación de carácter permanente en el país, surgida inicialmente de un acuerdo entre corrientes anarquistas y socialistas. No obstante, la convivencia ideológica duró poco. En 1903 los socialistas se retiraron de la FOA tras profundos desacuerdos respecto a las tácticas de lucha (privilegiando los anarquistas la acción directa y rechazando las peticiones a los poderes públicos o la acción parlamentaria) y constituyeron la Unión Gremial de Trabajadores (UGT).

En 1904, la FOA adoptó la denominación de Federación Obrera Regional Argentina (FORA). Durante su V Congreso (1905), la FORA aprobó la recomendación de divulgar los principios filosóficos y económicos del comunismo anárquico. La FORA promovía una estructura federalista orientada a la huelga general revolucionaria para destruir el sistema capitalista y el Estado.

Por su parte, la corriente del sindicalismo revolucionario cobró fuerza como una alternativa que rechazaba tanto la subordinación a los partidos políticos como la dogmática anarquista, concibiendo al sindicato y a la huelga como herramientas centrales de negociación y emancipación. Esta corriente impulsó la creación de la Confederación Obrera Regional Argentina (CORA) en 1909.

En el IX Congreso de la FORA (1915), la mayoría sindicalista revolucionaria logró volcar la votación para eliminar la adhesión oficial a la declaración dogmática del comunismo anárquico de 1905, consagrando la neutralidad ideológica del sindicato. Este hecho provocó la división de la central en dos organismos independientes:
FORA del V Congreso (Quintistas): De carácter estrictamente anarquista.
FORA del IX Congreso: Conducida por la corriente sindicalista revolucionaria y con presencia socialista.

Años más tarde, los sectores sindicalistas revolucionarios prosiguieron en el esfuerzo de unificación de la acción gremial, antecedente que derivaría en la constitución de la Unión Sindical Argentina (USA) en 1922, agrupando a los sindicatos de la tendencia neutral e industrial.

A la par de los conflictos laborales, el acelerado crecimiento urbano de Buenos Aires y Rosario provocó una severa crisis habitacional. La población trabajadora e inmigrante se hacinaba en conventillos y casas de inquilinato con condiciones pésimas de higiene y alquileres exorbitantes.

En 1907 se desencadenó la Huelga de Inquilinos, un movimiento de protesta urbana de escala masiva. Apoyada e impulsada activamente por la FORA y diversas organizaciones anarquistas y gremiales, la huelga consistió en la negativa colectiva a pagar los cánones de arrendamiento hasta tanto los propietarios no redujeran los alquileres y mejoraran las condiciones de salubridad de las viviendas. La protesta extendió la lucha de clases desde la fábrica hasta el espacio de la vida cotidiana urbana y contó con un destacado protagonismo de las mujeres y familias obreras.

En mayo de 1909, la tensión entre las fuerzas del Estado y el movimiento obrero derivó en uno de los episodios represivos más graves del período, conocido como la Semana Roja.

El 1 de mayo de 1909, durante el acto por el Día Internacional de los Trabajadores convocado por la FORA anarquista en la Plaza Lorea de Buenos Aires, la policía, bajo la orden directa del jefe de Policía, coronel Ramón L. Falcón, reprimió a balazos a la multitud que comenzaba a descongestionarse. La carga policial dejó un saldo de 14 muertos y más de 80 heridos. Tras la matanza, Falcón clausuró los locales sindicales y ordenó el arresto de dirigentes.

Inmediatamente, la FORA anarquista y la UGT socialista unieron fuerzas y convocaron a una huelga general que paralizó la Capital Federal y contó con alcance nacional. La huelga duró una semana, manteniéndose activa a pesar de la declaración del estado de sitio y la represión militar. La contundencia del paro obligó al gobierno de José Figueroa Alcorta a negociar y acceder a liberar a los detenidos. Meses después, el 15 de noviembre de 1909, el joven anarquista Simón Radowitzky ejecutó un atentado con bomba que acabó con la vida de Ramón L. Falcón, desencadenando una posterior ola de persecución estatal, estado de sitio y violencia xenófoba contra la militancia obrera.

En enero de 1919, bajo la primera presidencia democrática de Hipólito Yrigoyen (UCR), estalló el evento más sangriento del movimiento obrero urbano argentino: **la Semana Trágica.**

El conflicto tuvo su origen en diciembre de 1918 con la huelga de la Sociedad de Resistencia Metalúrgicos Unidos (adherida a la FORA V) en los Talleres Vasena, en el barrio porteño de San Cristóbal, reclamando la jornada de 8 horas, aumentos

salariales y mejoras laborales. La empresa se negó intransigentemente a negociar, utilizando rompehuelgas armados por la parapolicial Asociación Nacional del Trabajo.

El 7 de enero de 1919, la policía y rompehuelgas atacaron a balazos las viviendas y el local sindical en la esquina de Pepirí y Amancio Alcorta, asesinando a 5 personas y dejando decenas de heridos. La indignación provocó una masiva huelga general impulsada por ambas FORA. El 9 de enero, durante el multitudinario cortejo fúnebre hacia el cementerio de la Chacarita, las columnas fueron emboscadas por la policía y tropas en la fábrica Vasena, en la Iglesia de Jesús Sacramentado y dentro del propio cementerio, registrándose decenas de muertos.

El presidente Yrigoyen encomendó la militarización de la ciudad al general Luis J. Dellepiane. En los días posteriores (10 al 14 de enero), se desató el "terror blanco": tropas del Ejército, la policía y bandas civiles fascistas de jóvenes de clase alta organizadas en la Liga Patriótica Argentina perpetraron razias en barrios obreros. Se desató un feroz pogromo contra la comunidad judía del barrio del Once (bajo la consigna de perseguir al "ruso-maximalista"), asaltando hogares, violando mujeres y destruyendo instituciones.

El saldo total de la Semana Trágica arrojó cientos de muertos (las estimaciones de la época calculan unos 700 asesinados), miles de heridos y decenas de miles de detenidos. La huelga metalúrgica se levantó el 13 de enero tras la concesión de las demandas obreras por la empresa, y las centrales sindicales levantaron la huelga general el 14 de enero a cambio de la liberación de prisioneros.

El final de la década de 1920 y el amanecer de los años treinta marcaron un punto de inflexión decisivo en la estrategia organizativa de los trabajadores. La fragmentación en múltiples centrales ideologizadas había debilitado la capacidad de negociación obrera frente a las patronales y ante un Estado que comenzaba a adoptar un rol más intervencionista. La necesidad de superar las históricas disputas doctrinarias impulsó intensas tratativas entre los dos bloques gremiales más representativos: la Unión Sindical Argentina (USA) de sesgo sindicalista y la Confederación General del Trabajo proyectada por los socialistas.

El proceso se aceleró dramáticamente tras el golpe de Estado del 6 de septiembre de 1930, encabezado por el general José Félix Uriburu, que derrocó a Hipólito Yrigoyen e instauró un régimen autoritario. Pocas semanas después del zarpazo militar, el 27 de septiembre de 1930, se concretó la refundación del mapa gremial mediante la creación de la Confederación General del Trabajo (CGT).

Esta histórica unificación fue posible gracias a la fusión de la USA y de la Confederación Obrera Argentina (COA). Gremios de enorme peso estratégico, como la Unión Ferroviaria, La Fraternidad, los Empleados de Comercio y la Unión de Obreros Municipales, constituyeron la columna vertebral de la nueva central. La CGT nació sobre la base de un pragmatismo táctico: apartar al sindicalismo de las definiciones partidarias absolutas y concentrar las fuerzas en la defensa colectiva del salario, la estabilidad laboral y el reconocimiento de la representación gremial.

Durante la década de 1930 —conocida como la Década Infame—, la CGT debió navegar un contexto adverso signado por la crisis económica global (efecto del colapso financiero global del 29), el desempleo masivo y el fraude electoral. Pese a estas dificultades, el sindicalismo experimentó una profunda mutación estructural. La crisis económica impulsó un proceso de

Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), provocando una masiva migración interna desde el campo hacia los cordones urbanos del Gran Buenos Aires, Rosario y Córdoba.

Esta nueva masa obrera, de origen predominantemente rural y del interior, fue absorbida por las crecientes industrias textil, metalúrgica, de la alimentación y de la construcción. La CGT adaptó su estructura a este nuevo mapa productivo, desplazando el protagonismo de los gremios tradicionales de transporte y servicios hacia los sindicatos de rama de industria.

La consolidación institucional de la CGT trajo consigo la profesionalización de las cúpulas dirigentes, la creación de estructuras legales para la negociación colectiva y una concepción del movimiento obrero como un actor decisivo en el sistema político e industrial argentino. Este proceso sentó las bases organizativas, procedimentales y territoriales sobre las cuales se asentaría, pocos años más tarde a partir de 1943, el fenómeno del peronismo, que redefiniría para siempre el rol del sindicalismo dentro de la estructura del Estado de la Argentina moderna.

EL MUSEO SUPERIOR DE BELLAS ARTES EVITA
PALACIO FERREYRA

RESEÑA INSTITUCIONAL

El Museo Evita – Palacio Ferreyra es uno de los principales museos de artes visuales de la provincia de Córdoba. Funciona desde 2007 en el histórico Palacio Ferreyra, una residencia construida entre 1912 y 1916 por encargo del médico Martín Ferreyra. El edificio, de estilo academicista francés, fue diseñado por el arquitecto francés Ernest Sanson y constituye uno de los máximos exponentes de la arquitectura residencial de comienzos del siglo XX en Argentina.

Luego de ser adquirido por el Gobierno de la Provincia de Córdoba y atravesar un proceso integral de restauración y adecuación, el Palacio abrió sus puertas como museo con el objetivo de preservar, investigar, exhibir y difundir el patrimonio artístico provincial, nacional e internacional.

Actualmente depende de la Agencia Córdoba Cultura y desarrolla una intensa actividad vinculada a las artes visuales, la educación y la participación comunitaria, consolidándose como un espacio de encuentro entre el patrimonio histórico y las expresiones artísticas contemporáneas.

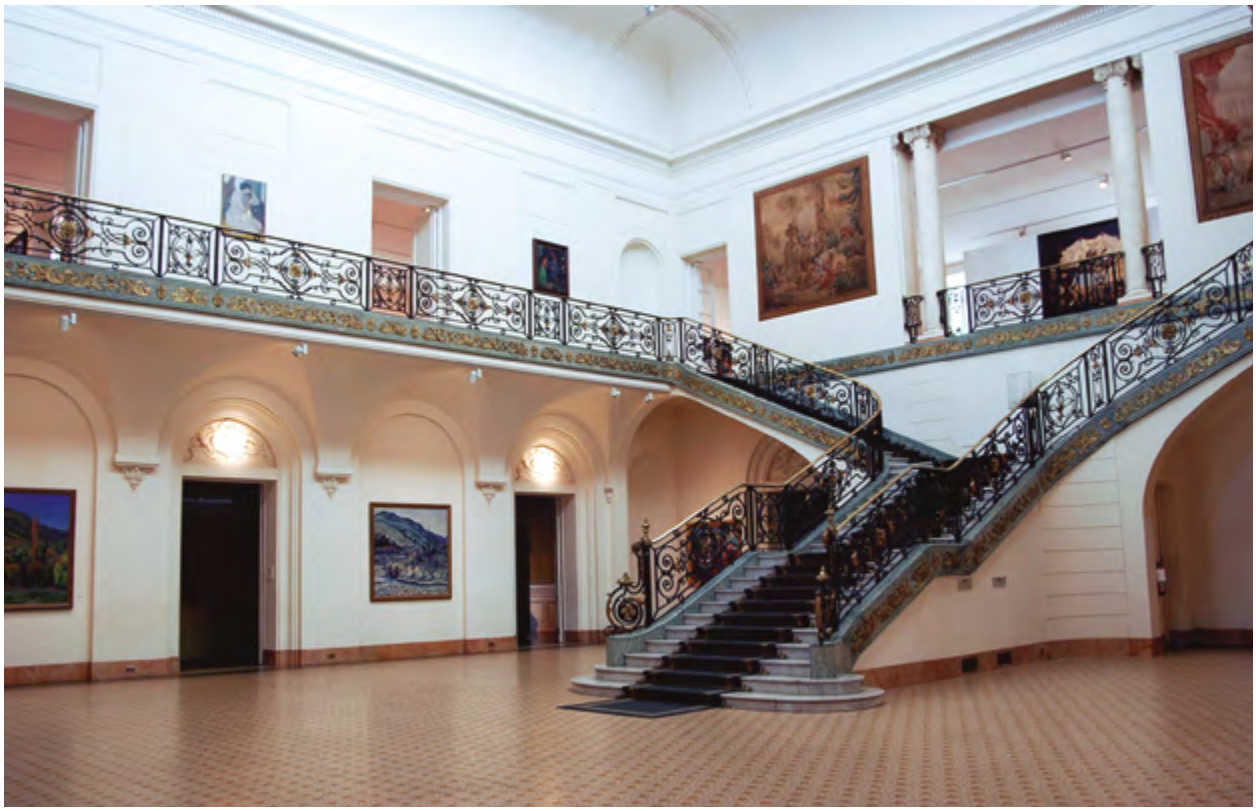
El Museo Evita – Palacio Ferreyra alberga y exhibe obras pertenecientes a la colección de la Provincia de Córdoba de arte argentino, conformada por piezas de gran relevancia que incluyen pinturas, esculturas, dibujos, grabados, fotografías, instalaciones y producciones contemporáneas. Este patrimonio reúne diferentes movimientos estéticos, períodos históricos y lenguajes visuales, dando cuenta de la riqueza y diversidad de la producción artística nacional.

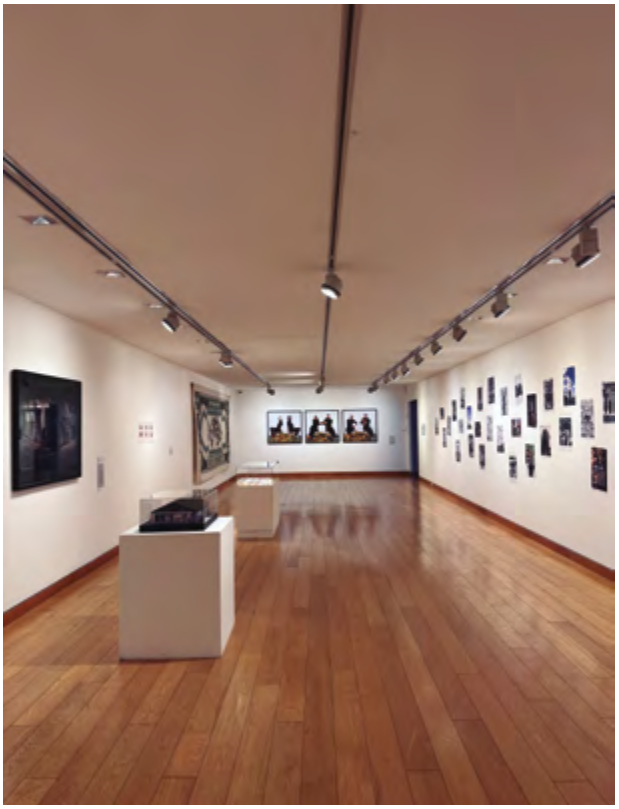
PROGRAMA EXPOSITIVO ANUAL

Cada año, el Museo Evita – Palacio Ferreyra desarrolla un programa expositivo que contempla cuatro inauguraciones anuales y propone nuevas miradas sobre sus salas, generando diálogos entre distintas generaciones de artistas, disciplinas y formas de pensamiento.

La programación combina exposiciones patrimoniales con muestras de artistas contemporáneos, proyectos de investigación, producciones interdisciplinarias e iniciativas que promueven la experimentación y la reflexión crítica.

Uno de los principales objetivos del programa es acercar el arte a públicos diversos mediante recorridos que articulan historia, memoria, identidad, territorio, paisaje y problemáticas contemporáneas.





Cada exposición se complementa con actividades educativas, visitas guiadas, conversatorios, talleres y propuestas participativas que amplían la experiencia del visitante y favorecen nuevas formas de acercamiento al arte.

PROGRAMAS EDUCATIVOS

La educación constituye uno de los pilares fundamentales del Museo Evita – Palacio Ferreyra.

Durante todo el año se desarrollan visitas guiadas destinadas a instituciones educativas de todos los niveles, universidades, organizaciones sociales y público general, promoviendo experiencias de aprendizaje vinculadas al patrimonio y las artes visuales.

También se organizan talleres y propuestas destinadas a infancias, familias, personas mayores, estudiantes de arte y docentes, generando espacios de intercambio, exploración y creación a partir de la observación y el diálogo.

El museo impulsa además programas de accesibilidad que buscan garantizar el acceso al patrimonio mediante recorridos adaptados, propuestas inclusivas y actividades diseñadas para acompañar las diversas formas de participación y acercamiento a la cultura.

EL MUSEO Y LA COMUNIDAD

El Museo Evita – Palacio Ferreyra se proyecta como un espacio abierto, participativo y cercano a la comunidad.

A través de proyectos educativos, actividades culturales, programas para familias, propuestas accesibles y acciones articuladas con instituciones públicas y organizaciones sociales, promueve el encuentro entre las personas y el patrimonio cultural.

El museo entiende al arte como una herramienta para el diálogo, la construcción de ciudadanía y el fortalecimiento de la identidad colectiva, favoreciendo la participación de públicos diversos y ampliando el acceso a la cultura.

DETRÁS DE ESCENA

El museo reúne a artistas, curadores, educadores, investigadores, conservadores y equipos técnicos que hacen posible cada proyecto.

Una exposición comienza mucho antes de que el público pueda recorrer sus salas. El desarrollo de una muestra implica meses de planificación, investigación, selección de obras, transporte especializado, diseño museográfico, iluminación, producción gráfica, conservación preventiva y coordinación entre diferentes áreas profesionales. Cada obra requiere condiciones específicas de manipulación, traslado, montaje y exhibición para garantizar su preservación y seguridad.

Estos procesos permiten visibilizar el trabajo interdisciplinario que sostiene la experiencia del visitante y acercan una dimensión menos conocida del funcionamiento cotidiano del museo.

APUAYE

ASOCIACIÓN DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS
DEL AGUA Y LA ENERGÍA ELÉCTRICA

70 AÑOS

DEFENDIENDO LOS INTERESES ESPECÍFICOS DE LOS PROFESIONALES DEL SECTOR ELÉCTRICO

Reconquista 1048 - Piso 8.º - C1003ABV Buenos Aires - República Argentina
Tel./Fax 4312-1111 Líneas Rotativas - E-mail: apuaye@apuaye.org.ar

OBRA SOCIAL DE LOS PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y LA ENERGÍA ELÉCTRICA

OSPUAYE

R.N.O.S. 1-2510 / 3

CALIDAD Y EFICIENCIA
EN NUESTRAS PRESTACIONES

Lunes a viernes: 8:00 a 16:00 h.

Reconquista 1048 - 2.º P. / C1003ABV - CABA / Buenos Aires, Argentina

0800-777-0238 (Línea Gratuita)

Tel/Fax: (011) 4312-1111 (Int. 120, 122 y 126)

ospuaye@ospuaye.org.ar

La Superintendencia de Servicios de Salud tiene habilitado un servicio telefónico gratuito para recibir desde cualquier punto del país consultas, reclamos o denuncias sobre irregularidades de la operatoria de traspasos. El mismo se encuentra habilitado de Lunes a Viernes de 10:00 a 17:00 hs. llamando al 0800-222-72583.