
Posición estratégica y poder sindical: un estudio comparado a partir de las características y dinámicas de negociación y conflicto en sectores seleccionados de la industria manufacturera argentina (2003-2015)

Mesa 41: El trabajo y los trabajadores en conflicto

Clara Marticorena (claramarticorena@gmail.com; CEIL-CONICET/UBA) y Lucila D'Urso (lucilafdurso@gmail.com; UBA/UNICEN)

Resumen

El objetivo del presente trabajo consiste en analizar el poder posicional de los/as trabajadores/as y las estrategias sindicales desarrolladas por sus organizaciones a partir del estudio de las características y dinámicas que asumen la negociación colectiva y el conflicto laboral. Para ello tomamos tres sectores industriales con significativo peso en la estructura económica nacional: automotriz, aceitero y químico-petroquímico, indagando las características y dinámicas de negociación y conflicto desarrolladas a lo largo del período 2003-2015.

En este análisis nos interesa conocer las diferentes formas que adopta la organización de los/as trabajadores/as, teniendo en cuenta la estructura productiva sectorial y la estructura sindical, considerando la relación entre poder estructural y poder asociativo para el análisis de las relaciones de fuerza entre las clases. Con esta perspectiva, retomamos trabajos previos en los cuales hemos analizado los debates teóricos en torno al estudio del poder de la clase trabajadora, recuperando críticamente conceptos tales como poder posicional, posición estratégica, poder estructural, poder asociativo, recursos de poder.

Para el desarrollo propuesto nos basamos en un enfoque predominantemente cualitativo a partir del análisis de distintas fuentes: entrevistas semi-estructuradas a representantes sindicales y patronales, relevamiento y análisis de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, bases de datos sobre conflictividad laboral y relevamiento y análisis de fuentes periodísticas. En el marco de esta indagación se contempla también el análisis cuantitativo de la evolución de la conflictividad y la negociación colectiva sectorial, entre otras variables.

Palabras claves: Posición estratégica; poder sindical; estudio comparativo

1. Introducción

El presente trabajo constituye un avance preliminar de un proyecto de investigación más amplio, cuyo objetivo consiste en analizar el poder posicional de los/as trabajadores/as y las estrategias sindicales desarrolladas por sus organizaciones a partir del estudio de las características y dinámicas que asumen la negociación colectiva y el conflicto laboral. En este análisis nos interesa conocer las diferentes formas que adopta la organización de los/as trabajadores/as, teniendo en cuenta la estructura productiva sectorial y la estructura sindical, considerando la relación entre poder estructural y poder asociativo para el análisis de las relaciones de fuerza entre las clases.

En este marco, el presente trabajo considera tres sectores industriales con significativo peso en la estructura económica nacional: automotriz, aceitero y químico-petroquímico, indagando las características y dinámicas de negociación y conflicto desarrolladas a lo largo del período 2003-2015 en tanto formas de expresión del poder de negociación y movilización de los/as trabajadores/as.

Para el desarrollo propuesto nos basamos en un enfoque predominantemente cualitativo a partir del análisis de distintas fuentes: entrevistas semi-estructuradas a representantes sindicales y patronales, convenios y acuerdos colectivos de trabajo, bases de datos sobre conflictividad laboral, y fuentes periodísticas. En el marco de esta indagación se contempla también el análisis cuantitativo de la evolución de la conflictividad y la negociación colectiva sectorial, entre otras variables.

El artículo se organiza en tres secciones y las conclusiones. Inicialmente, presentaremos los aspectos teóricos y conceptuales que sustentan el análisis empírico precisando, luego, aspectos metodológicos de la investigación desarrollada. En el tercer apartado se lleva a cabo el análisis de las dinámicas de negociación colectiva y conflictividad laboral de cada uno de los sectores seleccionados. Finalmente, en las conclusiones, se recuperan los principales aportes de la investigación focalizando en aquellos que surgen a partir de la comparación entre los sectores.

2. Aspectos conceptuales para el análisis del poder de clase

En trabajos anteriores problematizamos las formas a través de las cuales ha sido abordado el estudio del poder de los/as trabajadores y resaltamos la importancia de considerar la posición estratégica (Womack, 2008) de los trabajadores de un sector de la economía o de una posición técnica determinada, como elemento clave de su poder estructural (Wright, 2000; Silver, 2005), que es, precisamente, de acuerdo con Wright, (2000: 962), el poder que deriva de la ubicación de los trabajadores en el sistema económico. Por su parte, Silver (2005) ha distinguido dentro del poder estructural, el poder de negociación en el mercado de trabajo -ligado a los niveles de empleo y desempleo y a las calificaciones-, del poder de negociación en el lugar de trabajo, vinculado a las características del proceso de producción y la organización del trabajo. Sin embargo, el análisis del poder estructural resulta insuficiente para analizar el poder de los trabajadores, y es por ello que tanto Wright como Silver, le otorgaron particular importancia al poder asociativo. En términos de Wright se trata de

...las diversas formas de poder que resultan de la formación de organizaciones colectivas de trabajadores. Esto incluye organizaciones como sindicatos y partidos, pero también puede incluir una variedad de otras formas, tales como comités de empresa o formas de representación institucional de los trabajadores en juntas directivas en esquemas de cogestión obrera, o incluso, en ciertas circunstancias, organizaciones comunitarias. (Wright, 2000: 962, traducción propia)

Para analizar el poder asociativo nos encontramos indefectiblemente con los que han sido considerados los indicadores “clásicos” de poder sindical: cobertura de la negociación colectiva, evolución de la conflictividad laboral, tasa de sindicalización (Kelly, 1998). Estos indicadores, sin embargo, presentan distintas limitaciones. Pese a proporcionar información necesaria y vital para el análisis de los movimientos obreros (cuando es posible contar con dichos indicadores y es posible elaborar series extendidas en el tiempo), se trata de información cuantitativa que no da cuenta de posibles transformaciones en la composición de clase, en las características del conflicto, de la negociación colectiva, de las organizaciones sindicales, entre otros aspectos significativos vinculados al poder de clase, aunque pueda reflejar sus cambios y transformaciones. Planteamos, entonces, que la mediación clave para analizar la relación entre el poder estructural de los/as trabajadores/as y los resultados de su acción radica en la estrategia de sus organizaciones, en este caso, sindicales. De este modo, emerge la importancia de analizar las estrategias que guían los

procesos de construcción sindical en tanto procesos de construcción de la clase y del poder de clase. Si bien la estrategia sindical difícilmente modifique el poder estructural de un grupo de trabajadores/as, sí puede incidir en la construcción de su poder asociativo, en su poder de negociación y de movilización.

Entendemos por estrategia sindical el producto de tradiciones organizativas, perspectivas político-gremiales, formas de construcción sindical, que configuran no sólo el *para qué* de la acción sindical, sino también el *cómo*. De este modo, para el análisis de las estrategias sindicales, no alcanza con el análisis de las condiciones económicas, políticas e institucionales, en cuyo marco se desarrolla la acción sindical.

Por su parte, los indicadores clásicos de poder sindical, como cobertura de la negociación colectiva, evolución de la conflictividad, y tasa de afiliación deben ser analizados más bien como emergentes de procesos que es necesario estudiar, integrando un enfoque cualitativo que se interrogue qué, quiénes y cómo negocian, quiénes, cómo y por qué van al conflicto, y qué prácticas de construcción gremial se establecen internamente y en relación con las distintas formas de acción de clase (considerando particularmente las relaciones con otras organizaciones sociales, sindicales y políticas), en los distintos ámbitos de la acción de clase: el lugar de trabajo, el territorio; y en relación a los distintos interlocutores, en particular, la patronal y el Estado.

La investigación que da sustento a este trabajo, se centró en las características y dinámica de la negociación colectiva y el conflicto laboral en tanto formas de acción de la clase a través de cuyo análisis y estudio es posible abordar el poder de clase en términos de poder de negociación y de movilización. Ambos constituyen una expresión donde el poder estructural de los trabajadores es mediado por las estrategias de organización sindical. En la configuración de estas estrategias de construcción sindical no sólo intervienen las relaciones con las estrategias patronales y del Estado, sino también las disputas inter e intra-sindicales, que tuvieron una importancia significativa en los años abarcados por nuestro estudio.

3. Precisiones metodológicas de la investigación

Este trabajo se ubica en un nivel de análisis sectorial, planteándose la comparación de tres sectores de la industria manufacturera: automotriz, aceitero y químico-petroquímico. La selección de estos sectores ha considerado un conjunto de dimensiones que articulan la

importancia económica sectorial, las diferencias en cuanto a la estructura sindical sectorial (fragmentación/unidad en la representación sindical) y la existencia o no de disidencias y líneas opositoras a las dirigencias, más o menos consolidadas.

Las actividades seleccionadas poseen un significativo peso en la industria manufacturera y han tenido una significativa expansión durante el período de la denominada postconvertibilidad. A su vez, en ellas se han producido conflictos laborales de repercusión en la opinión pública como el protagonizado por los trabajadores químicos de Praxair a comienzos de la década de 2000 (Arecco, Cabaña y Vega, 2010), los trabajadores aceiteros y el bloqueo del puerto de San Lorenzo en 2015 (Olivo, 2017; Perazzo, 2017); o los trabajadores de la autopartista Lear en el sector automotriz (D'Urso y Longo, 2016), por mencionar algunos ejemplos.

Asimismo, cabe destacar que los tres sectores pueden ser considerados estratégicos: el automotriz por los encadenamientos que supone hacia arriba y debajo de la cadena productiva; los aceiteros por producir buena parte de las exportaciones industriales; y, el químico-petroquímico por ser proveedor de la mayor parte de las industrias. Estas características, nos permiten analizar comparativamente las distintas estrategias sindicales, centrándonos, en esta oportunidad, en la negociación colectiva y el conflicto laboral. Finalmente, la delimitación temporal responde a que es posible identificar, al menos en términos generales, una misma orientación de la política laboral y económica a lo largo de los distintos gobiernos kirchneristas.

Para el desarrollo propuesto nos basamos en un enfoque predominantemente cualitativo a partir del análisis de distintas fuentes: entrevistas semi-estructuradas a representantes sindicales y patronales, convenios y acuerdos colectivos de trabajo, bases de datos sobre conflictividad laboral y fuentes periodísticas. En el marco de esta indagación se contempla también el análisis cuantitativo de la evolución de la conflictividad y la negociación colectiva sectorial, entre otras variables.

En el estudio de la negociación colectiva, consideramos su evolución sectorial general, para luego realizar un análisis de contenido cualitativo de acuerdos y convenios colectivos sectoriales. Particularmente observamos las cláusulas relativas a la composición y niveles salariales, a las formas de contratación, categorías y organización del trabajo, jornada

laboral y tiempo de trabajo/ no trabajo, y relaciones laborales. Para ello, tomamos las negociaciones llevadas a cabo por los principales sindicatos y/o federaciones de cada sector. En el caso del sector aceitero consideramos las negociaciones desarrolladas por la Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina (FTCIOD y ARA). En el sector automotriz nos centramos en las negociaciones llevadas adelante por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), en particular con dos empresas terminales: Ford y Volkswagen. Por su parte, en el sector químico nos concentramos en las negociaciones celebradas por la Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas (FATIQyP), la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina (FESTIQyPRA), y el Sindicato de Zárate- Campana.

En cuanto a la evolución del conflicto laboral en cada uno de los sectores escogidos, abordamos el análisis a partir de las bases de datos sobre conflicto laboral elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) desde el año 2006. Para cada uno de los sectores analizamos las acciones conflictivas considerando las siguientes dimensiones de análisis: a) agregación territorial (municipio; provincia; todo el país); b) agregación económica (un establecimiento o empresa; más de un establecimiento o empresa; toda la rama de actividad); c) tipo de reclamo (salarial; no salarial); d) tipo de conflicto (con paro; sin paro) y e) actores que impulsan la acción conflictiva (sindicatos, trabajadores autoconvocados, comisiones internas, otras organizaciones).

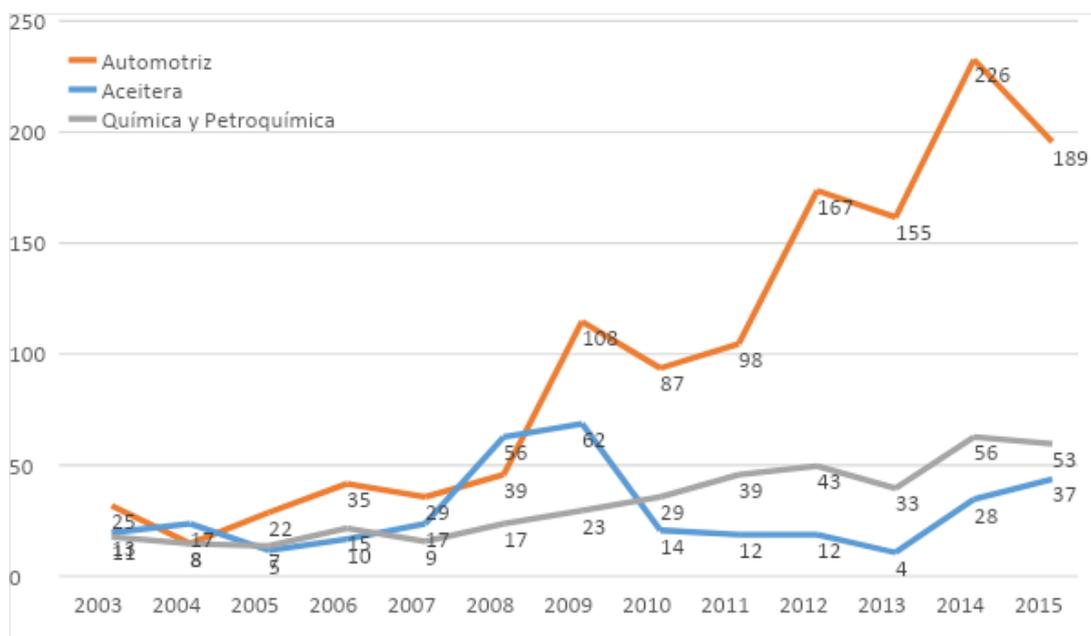
4. Análisis sectorial

En este apartado presentaremos algunas características generales de la negociación y el conflicto en los sectores analizados. En el caso de la negociación, hemos considerado su evolución y sus características según tipo de negociación (acuerdos, convenios) y nivel de negociación (actividad, empresa). Entre los sectores analizados, se destaca la cantidad de negociaciones del sector automotriz con un total de 1188 en el período 2003-2015, seguido por la industria química y petroquímica con 343 negociaciones y por el sector aceitero con 287.

El mayor número de negociaciones que presenta el sector automotriz respecto a los otros dos sectores se debe a que el SMATA constituye su representación a nivel de empresa,

negociando acuerdos específicos en cada establecimiento. La diferencia cuantitativa intersectorial se acentúa a partir del año 2008 debido al incremento de acuerdos negociados en el marco de la crisis internacional que afectó la dinámica productiva de la industria automotriz. Como desarrollaremos al analizar el contenido de las negociaciones, entre los años 2008 y 2009, prevalecieron los acuerdos que incluyeron cláusulas de crisis, es decir, que estipulan esquemas de suspensiones, reducciones salariales y de jornada fundamentados en la recesión productiva. El incremento de los acuerdos negociados se sostiene en los años siguientes debido a que a partir del año 2010 el SMATA estableció un mecanismo de negociación salarial trimestral a través del cual el sindicato y las empresas definen porcentajes de aumentos salariales fijos cada tres meses.

Gráfico N°1 Evolución de la negociación colectiva sectorial



Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

Cuadro N° 1: Negociaciones por tipo y nivel de negociación (2003-2015). En porcentajes.

Año	Sector aceitero				Sector químico y petroquímico				Sector automotriz	
	Acuerdos Actividad	Acuerdos Empresa	Convenios Actividad	Convenios Empresa	Acuerdos Actividad	Acuerdos Empresa	Convenios Actividad	Convenios Empresa	Acuerdos Empresa	Convenios Empresa
2003		61,5		38,5		45,5		54,5	96,0	4,0
2004		47,1	17,6	35,3	37,5	50		12,5	100	
2005		40	20	40	28,6	57,1		14,3	81,8	18,2
2006	20	60	20		26,7	46,7		26,7	71,4	28,6
2007	35,3	58,8		5,9	33,3	55,6		11,1	75,9	24,1
2008	17,9	82,1			52,9	35,3		11,8	92,3	7,7
2009	12,9	87,1			34,8	52,2	13,0		94,4	5,6
2010	28,6	71,4			13,8	82,8		3,4	93,1	6,9

2011	33,3	66,7			20,5	76,9		2,6	94,9	5,1
2012	33,3	66,7			16,3	76,7		7,0	98,8	1,2
2013	100				27,3	66,7		6,1	97,4	2,6
2014	50	50			12,5	80,4		7,1	98,2	1,8
2015	48,6	48,6		2,7	9,4	69,8		20,8	99,5	0,5

Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

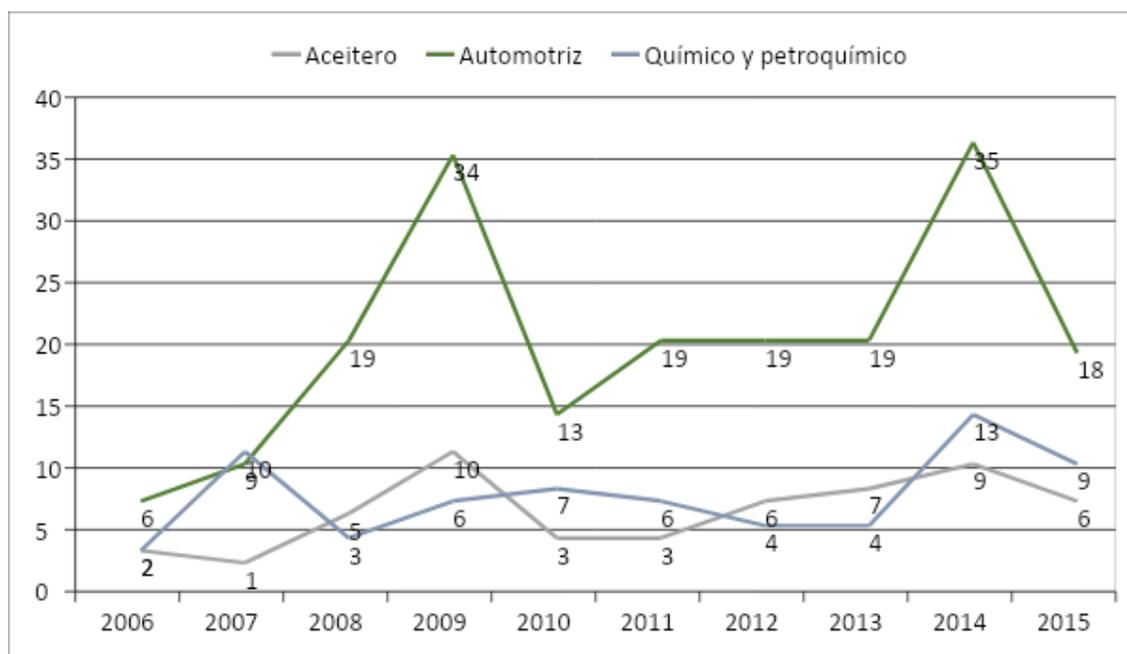
A partir del cuadro precedente, es posible observar el predominio de la negociación de acuerdos en los tres sectores, pero diferencias significativas en cuanto a los niveles de descentralización, observándose mayores niveles de centralización de la negociación colectiva en el sector aceitero, seguido por el sector químico y petroquímico y luego por el automotriz donde la totalidad de las negociaciones se celebraron a nivel de empresa.

Al analizar la evolución de la descentralización a lo largo del período estudiado, es posible apreciar un aumento (aunque con oscilaciones) de las negociaciones centralizadas en el sector aceitero a partir del año 2009, mientras que en el sector químico se reducen, debido principalmente a las negociaciones de empresa celebradas por el Sindicato de Bahía Blanca, que negocia únicamente por empresa y cuyas negociaciones en el período alcanzaron un total de 163, es decir, el 47,5% de las negociaciones del sector.

Por su periodicidad, el análisis de los acuerdos nos permite conocer la dinámica de las relaciones laborales en un período delimitado, en el cual la negociación de convenios colectivos fue marginal, de modo que nos centraremos en los contenidos allí plasmados para analizar las similitudes y diferencias entre los distintos sectores. A su vez, el estudio de los contenidos negociados y sus cambios a lo largo de los años, nos permiten abordar los cambios en la correlación de fuerzas entre los “contendientes”.

Por su parte, en el gráfico N° 2 presentamos la evolución de la conflictividad laboral en los tres sectores. El sector automotriz es el que presenta un mayor nivel de conflictividad en el período estudiado (191) seguido del químico y petroquímico (64) y el aceitero (52). Tal como ocurre con las negociaciones, la mayor cantidad de acciones conflictivas en el sector automotriz se vincula con el nivel de descentralización que presentan los conflictos laborales. En este sentido, más del 82% de los conflictos laborales del sector automotriz se desarrollaron en un establecimiento o empresa y el 14% a nivel rama de actividad. Estos porcentajes difieren con los correspondientes al sector aceitero, donde si bien el número total de acciones conflictivas es más bajo, más del 42% implicaron a toda la rama de actividad. Finalmente, en el sector químico y petroquímico también se observa un alto grado de descentralización, pero vinculado con la descentralización regional que caracteriza la estructura sindical del sector.

Gráfico N° 2 Evolución de la conflictividad laboral sectorial



Fuente: elaboración propia en base a MTESS

Como desarrollaremos en el artículo, las dinámicas diferenciadas que presenta la conflictividad laboral en cada sector se explican, fundamentalmente, a partir del análisis de las características que presenta la estructura sindical, el rol desempeñado por los sindicatos en la dirección y organización de los conflictos y las dinámicas de negociación colectiva.

4.1 Sector automotriz

En el sector automotriz se identifican dos grupos de empresas: las terminales, dedicadas a la fabricación de vehículos automotores utilizados para el transporte de personas y de mercancías (automóviles, utilitarios livianos, ómnibus, camiones y chasis con motor) y las autopartistas, que producen las partes, piezas y componentes utilizados en la fabricación de vehículos o como repuestos (Novick y Catalano, 1996).

En el período comprendido en la presente investigación, el sector automotriz fue uno de los más dinámicos de la economía argentina. En gran medida, tal desarrollo estuvo asociado al crecimiento del sector automotriz de Brasil, país con el cual la industria local mantiene un esquema de complementariedad productiva que propició la inserción externa de la producción nacional (Guevara, 2010).

El sector concentra el 6% del empleo registrado de la industria manufacturera. Entre las particularidades del sector, se distingue el nivel de calificación y especialización de los puestos de trabajo y los numerosos encadenamientos que presenta la actividad sectorial, con diversas industrias como la autopartista, la metalúrgica, la de caucho y plástico y la de vidrio.

En las terminales automotrices, tipo de establecimiento en el cual hemos centrado el análisis del contenido de los acuerdos colectivos, se ensamblan autopartes para la producción de vehículos y se llevan a cabo tareas de soldadura, pintura y montaje. En muchos casos, las terminales también producen componentes centrales de los vehículos, como cajas de cambio y motores. En Argentina hay once terminales automotrices, todas ellas de capital extranjero. El 70% de la producción se concentra en cuatro empresas: Toyota, Volkswagen,

Ford y Fiat (ADEFA, 2016). Ford y Volkswagen son los establecimientos donde hemos focalizado para analizar la dinámica de la negociación colectiva.

Ford y Volkswagen cuentan con plantas automotrices radicadas en General Pacheco (Provincia de Buenos Aires) y Volkswagen también cuenta con una fábrica situada en la ciudad de Córdoba (Córdoba). Una singularidad que presentan las empresas seleccionadas reside en que entre los años 1987 y 1996 las filiales de Ford y Volkswagen de Argentina y Brasil se fusionaron y conformaron la empresa Autolatina. En la actualidad, el CCT 8/1989 de dicha empresa continúa vigente por causa del principio de ultraactividad, que estipula la continuidad de los convenios -pese a haber finalizado su período de vigencia- hasta que se firme un nuevo CCT que reemplace al anterior. Sobre este convenio de actividad se han realizado modificaciones, materializadas en acuerdos colectivos de trabajo.

Entre 2003 y 2015 se homologaron 109 acuerdos colectivos en las terminales automotrices analizadas: 29 en Ford y 80 en Volkswagen. A nivel sectorial, desde el año 2003, la negociación colectiva estuvo centrada en la negociación de incrementos salariales (Senén et al., 2007). No obstante, al focalizar en el análisis del contenido de los acuerdos colectivos, en las empresas seleccionadas, el principal contenido negociado es la inclusión de cláusulas de paz social y, ubicándose en segundo lugar, los aumentos del salario básico (Cuadro N° 2). Su inclusión en los acuerdos se acentúa a partir del año 2010, cuando el sindicato estableció un mecanismo de negociación salarial trimestral.

Cuadro N°2: Contenidos negociados por empresa (2003-2015) (En %)*

Tipo de Contenido	Contenidos Negociados	Ford	Volks	Total
Relaciones Laborales	Incluye cláusula de Paz social	68,97	60,00	62,39
Salarial	Aumento del salario básico	68,97	32,50	42,20
Salarial	Otros contenidos salariales	10,34	16,25	14,68

No salariales	Categorías (Nuevas categorías / (re) categorización / eliminación de categorías / funciones)	6,90	13,75	11,93
No salariales	Modalidades de contratación	10,34	12,50	11,93
Salarial	Suma extraordinaria no remunerativa	3,45	13,75	11,01
Salarial	Aumento no remunerativo	6,90	10,00	9,17
Aportes y contribuciones al sindicato	Aporte patronal al sindicato	10,34	6,25	7,34
No salariales	Otros contenidos sobre relaciones laborales	-	10,00	7,34
No salariales	Jornada / horas extra	6,90	8,75	8,26
No salariales	Suspensiones	-	8,75	6,42
No salariales	Disposiciones sobre tecnología	-	6,25	4,59
Salarial	Suma extraordinaria remunerativa	-	3,75	2,75
Salarial	Sumas en cuotas o etapas	10,34	-	2,75
No salariales	Período de prueba	-	3,75	2,75
No salariales	Otros contenidos no salariales	3,45	2,50	2,75
Salarial	Bonificación antigüedad	6,90	-	1,83
Salarial	Absorción de aumentos / adicionales anteriores	-	2,50	1,83
Aportes y contribuciones al sindicato	Incluye contribución "solidaria" de los/as trabajadores/as al sindicato	-	2,50	1,83
Salarial	Premio por productividad	-	1,25	0,92

Salarial	Sumas a futuros aumentos	-	1,25	0,92
No salariales	Otorgamiento de vacaciones en cualquier época del año	-	1,25	0,92
No salariales	Fraccionamiento vacaciones	3,45	-	0,92
Total negociaciones por empresa (N)		29	80	109

* Los contenidos fueron ordenados en forma descendente según la columna que contempla la incidencia de los contenidos en el total de acuerdos ("Total").

Fuente: Elaboración propia en base a acuerdos analizados.

La preeminencia de contenidos salariales junto con cláusulas de paz en los acuerdos colectivos de ambas empresas funcionó como un mecanismo tendiente a apaciguar la conflictividad laboral particularmente en los primeros años del período analizado (2003-2007), cuando se desataron intensos conflictos que buscaron recomponer el poder adquisitivo del salario luego de la devaluación del año 2002 (D'Urso, 2018; Santella, 2008). Además, la prevalencia de contenidos relativos a aumentos salariales también da cuenta de la estrategia del sindicato en aspectos relativos al modo en que se toman las decisiones. En este sentido, el establecimiento en el año 2010 de un mecanismo de incrementos trimestrales en torno al 6% y 7%, les permitió a los dirigentes sindicales desplazar de los lugares de trabajo las discusiones y conflictos en torno a la disputa salarial y centrar ese aspecto en negociaciones resueltas íntegramente por los dirigentes sindicales.

Ahora bien, para que esta dinámica fuera posible, las cláusulas de paz resultaron una herramienta central en tanto permitieron apaciguar los conflictos que buscaron recomponer el poder adquisitivo del salario y centrar las disputas en el nivel de las cúpulas sindicales. Tal es el caso del acuerdo 761/2006 firmado entre el SMATA y la empresa Ford:

Conscientes de la importancia de (...) lograr condiciones de competitividad que consoliden este perfil exportador y promuevan la inversión en nuevos productos y la consiguiente creación de nuevos puestos de trabajo, las partes manifiestan su firme decisión de continuar promoviendo el diálogo y la negociación como bases para el logro de estos objetivos, privilegiando los acuerdos por consenso

que eviten la confrontación. A tal fin se comprometen a no adoptar medidas que puedan poner en riesgo la continuidad de la operación productiva, la marcha del negocio o el nivel de empleo, sin agotar previamente las instancias de negociación habituales en la Empresa y las previstas en la legislación vigente.

La cláusula citada expresa la importancia que para ambas partes (sindicato y empresa) presenta la búsqueda de consensos basados en el espacio fabril, elemento que signa la estrategia sindical del SMATA (Santella, 2016). En tal dirección, la inclusión de cláusulas de paz social se configura, en el período estudiado, como un elemento clave en la negociación colectiva del sector automotriz. En particular, a partir del año 2010, luego del establecimiento del mecanismo de negociación salarial trimestral, prácticamente todos los acuerdos salariales negociados incluyeron cláusulas de este tipo.

Entre los contenidos no salariales, se destacan los acuerdos que incluyen contenidos vinculados con “Categorías (Nuevas categorías / (re) categorización / eliminación de categorías / funciones)” y con “Modalidades de contratación” (Cuadro N° 2). En el caso de los acuerdos de Ford que incluyen contenidos vinculados con modalidades de contratación, dos de ellos –el 254/2005 y 506/2006- refieren a la contratación de 152 y 180 trabajadores, respectivamente, a través de contratos a plazo fijo. Luego, el acuerdo 761/2006 estableció la efectivización del personal contratado bajo dicha modalidad. Esta dinámica laboral en la empresa va a tono con el crecimiento que comienza a transitar el sector en los primeros años del período estudiado.

Al analizar los acuerdos de la empresa Volkswagen, los vaivenes en la contratación de trabajadores y su relación con la dinámica productiva del sector se visualizan aún más. En este caso, a inicios del período, se distinguen contenidos sobre la efectivización de trabajadores en el marco de un programa de reinserción laboral impulsado a inicios de los años dos mil por el Ministerio de Trabajo (Acuerdo 111/2005). Sin embargo, con posterioridad, 9 acuerdos colectivos firmados entre el sindicato y la empresa, estipularon la contratación de trabajadores a través de contratos a plazo determinado entre los años 2007 y 2013. Entre ellos, se destaca el acuerdo 749/2010 en el cual se estipuló la contratación de 800 trabajadores por plazo determinado “en atención a las necesidades de producción y ante la eventualidad de alcanzar la eficiencia, volumen y calidad requeridas.” Los contenidos vinculados con “Categorías...”, están intrínsecamente relacionados con los contenidos sobre

“Modalidades de contratación”, ya que al establecer la contratación de trabajadores mediante contratos a plazo determinado, los acuerdos también estipulan elementos que refieren a las funciones a desempeñar y la categoría en la que se encuadran dentro del CCT 8/1989.

Asimismo, los acuerdos que incluyen cláusulas relativas a modalidades de contratación a plazo determinado guardan relación con aquellos que incluyen contenidos sobre “Suspensiones”. Tales contenidos fueron negociados, mayoritariamente, en el marco de la crisis económica internacional que impactó en la dinámica sectorial entre los años 2008 y 2009. Así, por ejemplo, el acuerdo 519/2009 firmado entre la empresa Volkswagen y el SMATA fija un esquema de suspensiones con reducciones salariales fundamentado en razones de índole económica originadas por la crisis financiera mundial y su impacto en la industria local:

Las partes (...) acuerdan que el personal jornalizado podrá ser suspendido de sus labores durante los días 26, 29 y 30 de diciembre de 2008 y en el curso del año 2009. (...) El personal alcanzado percibirá una prestación no remunerativa en los términos del artículo 223 bis de la LCT, equivalente al 75% del jornal básico de convenio.

La utilización de este tipo de mecanismos, a los que pueden adicionarse otros como el adelantamiento de las vacaciones y/o las reducciones de jornada, son una herramienta utilizada frecuentemente en las negociaciones entre el SMATA y las terminales automotrices analizadas. Así, es posible observar que en diversos momentos de crisis el sindicato opta por negociar aspectos como los mencionados y luego, cuando los niveles productivos se reestablecen, recurre a la contratación de trabajadores por plazo determinado.

4.1.1 La Conflictividad sectorial

Entre los años 2006 y 2015 hubo 191 acciones conflictivas en el sector automotriz. Al diferenciar según el tipo de establecimiento se observa que la mayor parte de las acciones (114) se localizaron en empresas autopartistas, mientras que en las terminales automotrices se distinguen 39 conflictos. Luego, se destacan 26 conflictos que abarcaron a toda la rama

de actividad, de los cuales apenas 6 fueron impulsados por el SMATA y el resto por la UOM, es decir, se trató de acciones que implicaron fundamentalmente a trabajadores de la industria metalúrgica. El resto de las acciones (12) se situaron en otros tipos de establecimientos tales como concesionarias, fábricas de tractores y cosechadoras y plantas de revisión técnica vehicular.

Los años en los que se registran niveles más elevados de conflictividad son 2009 (34) y 2014 (35). Se trata, en ambos casos, de momentos de recesiones económicas que impactaron en los niveles de producción y empleo sectoriales.

En cuanto a su modalidad, fueron, mayoritariamente, conflictos sin paro (127), y su nivel de agregación económica implicó a un sólo establecimiento (157). La dimensión agregación económica se correlaciona con la dinámica de la negociación colectiva que, como vimos, se caracterizó por su nivel de descentralización. No obstante, los motivos que impulsaron los conflictos a nivel sectorial marcan una distinción con los principales contenidos negociados: la mayor parte de las acciones conflictivas se llevaron a cabo por reclamos de índole no salarial (113), entre los cuales se destacaron los despidos y suspensiones (102). Los reclamos salariales (78), por su parte, fueron mayoritariamente por pagos adeudados (36), lo cual expresa que las reivindicaciones por incrementos salariales al básico fueron, efectivamente, canalizadas a través de vías institucionales entre las cuales se caracterizaron los acuerdos colectivos, tal como desarrollamos previamente. En el caso de las terminales automotrices, tipo de establecimiento en el cual centramos el análisis del contenido de los acuerdos colectivos, sobre un total de 39 conflictos, 29 fueron por reclamos no salariales entre los cuales se destacan 26 acciones por despidos o renovación de contratos. Los 10 reclamos salariales fueron, principalmente, por demandas de incrementos salariales (7).

La mayor parte de las acciones conflictivas del sector fueron llevadas a cabo por la UOM (81), que representa trabajadores de la industria automotriz en algunas empresas autopartistas, concesionarias y en la terminal automotriz Peugeot-Citroën (Senén González et al., 2007). El SMATA, por su parte, impulsó 51 acciones conflictivas destacándose su accionar en las terminales automotrices donde impulsó 22 acciones. No obstante, en relación con los sujetos que motivaron los conflictos, una singularidad del sector automotriz reside en la relevancia que presentaron los conflictos intrasindicales (32) en los cuales comisiones internas, cuerpos de delegados y/o trabajadores autoconvocados, denunciaron la inacción del sindicato frente a reclamos provenientes de las bases.

En las terminales automotrices, hubo 10 conflictos sindicales impulsados por trabajadores sin el apoyo del SMATA. En estos casos, prácticamente la totalidad de las acciones (9) estuvieron vinculadas con despidos que no contaron con el apoyo del sindicato para su reversión. Cabe señalar que a partir de la reactivación que comienza a transitar el sector automotriz desde el año 2003, se identifican frecuentes conflictos intrasindicales que expresaron las diversas formas de organización y resistencia de los trabajadores frente a los procesos de reestructuración productiva (Falvo, 2019). Este tipo de conflictos resultó aún más relevante en momentos de crisis o recesión en los niveles de producción (2008-2009 / 2014-2015), lo cual puso de manifiesto los límites de la estrategia sindical tendiente a la inclusión de cláusulas de crisis que estipularon suspensiones con reducciones de salarios, aspecto que desarrollamos previamente.

4.2 Sector químico

El sector químico se encuentra caracterizado por una significativa heterogeneidad productiva, incluyéndose tanto sustancias y productos químicos de uso intermedio indispensables como insumos de otras industrias (sustancias y productos químicos básicos, agroquímicos y fertilizantes, especialidades químicas) como productos de uso final (pinturas y recubrimientos, productos de limpieza y cuidado personal, cosméticos, productos farmacéuticos y medicinales). Una de las principales características del sector es que en las últimas décadas se produjo un constante aumento en la producción de sustancias químicas básicas en tanto se convirtieron en *commodities* exportables. Entre los sectores más concentrados se encuentra la industria petroquímica, fuertemente extranjerizada, nucleada regionalmente en áreas o polos productivos como el de Zárate-Campana-San Nicolás, San Lorenzo-Puerto San Martín-Gral. Lagos, Gran Buenos Aires, Bahía Blanca, Ensenada, Luján de Cuyo y Plaza Huincul (Fuente: CIQyP).

Este sector se encuentra caracterizado, a su vez, por una estructura de representación sindical fragmentada, donde se destaca la existencia de dos Federaciones (la Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas – FATIQyP; y la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina - FESTIQyPRA) y sindicatos ubicados en las áreas de concentración de la actividad química y petroquímica. De estos sindicatos, en el período considerado, se destacan dos sindicatos representantes de trabajadores de distintos polos productivos, el

Sindicato del Personal de la Industria Química y Petroquímica de Zárate (STQyP) y el Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca (SPIQPYA), que, desde el año 2000 y 1998 respectivamente, se desafiliaron de la FATIQyP y desarrollan negociaciones en forma independiente de las organizaciones de segundo grado.

En este trabajo ponemos atención en las negociaciones y conflictividad de las Federaciones y del sindicato de Zárate para observar, a través de sus características, las diferencias en el poder de negociación, vinculadas al poder estructural de los trabajadores y a las estrategias sindicales. Mientras las negociaciones de las Federaciones representan a trabajadores tanto de pequeñas y medianas empresas, como de empresas de mayor tamaño/grado de concentración del capital, las empresas químicas y petroquímicas de Zárate-Campana, se caracterizan por un alto grado de concentración del capital.

Al analizar las características de la negociación del sector, se observa, por un lado, que a partir de la constitución de FESTIQyPRA, las negociaciones de ambas federaciones con la Cámara Química incorporan el mismo contenido y se desarrollan en “mesas paralelas” de negociación, y, por otro lado, la diferencia en las condiciones conquistadas por el Sindicato de Zárate en base a una estrategia de mayor confrontación con la patronal. Las diferentes estrategias sindicales se expresan en la dinámica de conflictividad y en la negociación colectiva.

Las diferencias en el poder de negociación sindical entre las federaciones del sector y el sindicato de Zárate se observan, fundamentalmente, en los niveles salariales (ver anexo) y las características de los aumentos en el período de estudio, así como en la mayor conflictividad. En total se analizaron 57 acuerdos negociados por las Federaciones y el sindicato de Zárate, además de los convenios vigentes en cada ámbito de representación (77/89; 564/09; 351/02), los dos primeros, de actividad, el último convenio marco regional de la zona Zárate-Campana.

El contenido predominante en los acuerdos es salarial, en algunos casos combinados con la negociación de cláusulas de relaciones laborales (por situaciones gremiales específicas, cláusula de paz social, etc.), cláusulas sobre aportes empresarios al sindicato y/o contribuciones “solidarias” de los trabajadores/as al sindicato firmante del acta, y cláusulas de revisión del acta según la evolución de los precios (en algunos casos se reduce a un

compromiso de reapertura de la mesa de negociación y en otros –los menos- de actualización automática en función de la evolución de la inflación).

En el siguiente cuadro, es posible apreciar cuáles fueron los contenidos más negociados, según organización sindical firmante del acuerdo.

Cuadro N° 3: Contenidos negociados por organización sindical (2003-2015) (En %)*

Tipo de contenido	Contenidos negociados	FATIQuYP	FESTIQuPRA	sindicato zárate-campana	Total
Salarial	Aumento del salario básico	55,6	66,7	66,7	61,4
Salarial	Sumas en cuotas o etapas	51,9	66,7	55,6	56,1
Aportes y contribuciones al sindicato	Aporte patronal al sindicato	51,9	100,0	33,3	56,1
Salarial	Absorción de aumentos / adicionales anteriores	48,1	58,3	11,1	38,6
Salarial	Suma extraordinaria no remunerativa	29,6	58,3	22,2	33,3
Aportes y contribuciones al sindicato	Incluye contribución "solidaria" de lxs trabajadorxs al sindicato	37,0	66,7	5,6	33,3

Salarial	Aumento remunerativo no integrado al básico	29,6	33,3	33,3	31,6
Salarial	Explicita no absorción de futuros aumentos y/o ya otorgados	7,4	0,0	61,1	22,8
Salarial	Aumento remunerativo no	25,9	33,3	5,6	21,1
Relaciones laborales	Temas gremiales	14,8	16,7	33,3	21,1
Salarial	Compromiso de reapertura de la mesa de negociación	7,4	8,3	44,4	19,3
Salarial	Aumento de adicionales en proporción a las escalas de los básicos	0,0	0,0	44,4	14,0
Relaciones laborales	Incluye cláusula de Paz social	7,4	0,0	16,7	8,8
No salarial	Categorías (Nuevas categorías / (re) categorización / eliminación de categorías / funciones)	7,4	0,0	11,1	7,0
Salarial	Premio por presentismo	7,4	0,0	0,0	3,5
Salarial	Premio por productividad	7,4	0,0	0,0	3,5
Salarial	Premio por función	3,7	0,0	5,6	3,5
Salarial	Sumas a cuenta de	0,0	0,0	5,6	1,8

	futuros aumentos				
No salarial	Modalidades de contratación	0,0	0,0	5,6	1,8
No salarial	Fraccionamiento de vacaciones	3,7	0,0	0,0	1,8
No salarial	Otorgamiento de vacaciones en cualquier época del año	3,7	0,0	0,0	1,8
No salarial	Disposiciones Pyme	3,7	0,0	0,0	1,8
Relaciones laborales	Disposiciones sobre Comisión interna	3,7	0,0	0,0	1,8
Relaciones laborales	Establece la formación de una Comisión paritaria de interpretación	3,7	0,0	0,0	1,8
Total negociaciones por organización sindical (N)		27	12	18	57

* Los contenidos han sido ordenados en forma descendente según la columna que contempla la incidencia de los contenidos en el total de acuerdos ("Total").

Fuente: Elaboración propia en base a acuerdos analizados.

A partir del Cuadro N° 3, es posible apreciar la importancia de los contenidos salariales dentro de los contenidos negociados y las características de la negociación salarial en el sector, cuyos rasgos se inscriben dentro de las características generales de la negociación en el período, tal como ha sido analizado en otros trabajos (Marticorena, 2014). Además de observar la importancia asumida por los aumentos en cuotas y diversas sumas no remunerativas, o bien la absorción de sumas anteriores, cabe subrayar que el contenido no salarial más importante en el total de acuerdos analizados, es el ítem "aporte patronal al sindicato". Asimismo, cabe destacar la importancia de la "contribución solidaria de los trabajadores al sindicato". O sea, junto con la negociación salarial, la inclusión de recursos

para las organizaciones sindicales.

Luego, adquieren importancia los contenidos vinculados a las relaciones laborales, destacándose “temas gremiales” y la inclusión de cláusulas de “paz social”, aunque sólo está presente en un porcentaje relativamente bajo de negociaciones, a diferencia de lo que sucede con los acuerdos de las empresas analizadas en el sector automotriz. En temas gremiales se incluyen contenidos variados relativos a retrotraer situaciones de despidos y/o suspensiones, el establecimiento de la cuota sindical en \$1 por parte del Sindicato de Zárate-Campana, la disposición de procedimientos de autocomposición de conflictos y el reconocimiento recíproco de las partes negociadoras (aspecto vinculado a la situación generada a partir de la creación de la FETISQyPRA).

Al analizar las diferencias entre las organizaciones sindicales, es posible destacar contenidos como la “explícita no absorción de futuros aumentos y/o aumentos ya otorgados”, el “compromiso de reapertura de la mesa de negociación salarial”, y el “aumento de adicionales en proporción al aumento en las escalas de los salarios básicos” en el caso de los acuerdos celebrados por el sindicato de Zárate, lo cual nos permiten apreciar su mayor poder de negociación en relación a las Federaciones.

Tanto la “explícita no absorción de futuros aumentos y/o aumentos ya otorgados” como el “aumento de adicionales en proporción al aumento en las escalas de los salarios básicos”, son conquistas de los/as trabajadores/as químicos y petroquímicos de Zárate-Campana, a partir de un conflicto iniciado en junio de 2007, y quedan plasmados en el acta acuerdo celebrada en agosto de dicho año. A partir de ese año, todas las siguientes negociaciones, hasta 2014, incluyen dichos contenidos. En el acuerdo 1274/2007 para el conjunto de empresas de la zona de Zárate-Campana, donde se pacta un aumento del 16,5% sobre los salarios básicos en dos cuotas, se incluyen las siguientes cláusulas:

“Las empresas que cuenten con adicionales de empresas fijos en las escalas salariales de los CCT de empresa y acuerdos bilaterales, aplicarán sobre dichos adicionales los ajustes porcentuales aquí pactados.” (Art. 1, c)

(...)

“Los incrementos pactados en el presente acuerdo no podrán ser imputados ni absorbidos por incrementos o aumentos dispuestos por normas legales o convencionales anteriores o posteriores a la firma del presente.” (Art. 4)

El acuerdo también incluye la reincorporación de los trabajadores despedidos con motivo del conflicto mencionado, y la solicitud de intervención de la Comisión Negociadora paritaria en caso de futuros conflictos.

De los 57 acuerdos analizados, 7 registran y/o aluden a situaciones de conflicto previas y/o en el marco del proceso de negociación. Se trata de 2 acuerdos negociados por Fatiqyp (en 2005 y 2008), 1 por Festiqypra en 2010 y 4 por el sindicato de Zárate (en 2007, 2009, 2010, 2015).

A través de los contenidos negociados es posible apreciar no sólo los conflictos obrero-patronales, sino también las disputas inter-sindicales. En los acuerdos negociados se puede observar el conflicto entre las federaciones del sector a través de contenidos vinculados con el alcance y la aplicación de las negociaciones. Por ejemplo, a partir de la constitución de FESTIQYPRÁ, se incluye un punto sobre ámbito territorial que señala:

“El presente acuerdo será aplicable al personal de las Industrias Químicas y Petroquímicas que presten servicios en los territorios comprendidos en la personería gremial de la FESTIQYPRÁ y en el ámbito territorial de la personería gremial de sus Sindicatos adheridos...” (ACU 975/2010, art. I. Ámbito territorial y vigencia).

El mismo contenido puede encontrarse en los acuerdos de FATIQYPR. Asimismo, en las negociaciones de actividad firmadas entre las federaciones y la Cámara química se incluyen como antecedentes la heterogeneidad sectorial y una serie de consideraciones que dan cuenta de los puntos en disputa entre empresarios y trabajadores, básicamente, la posición de la cámara, según la cual, los porcentajes de aumento salarial reclamados por la parte sindical no pueden ser abonados por todas las empresas, dado el peso de las pymes que aplican los acuerdos firmados por la cámara empresaria.

4.2.1 La conflictividad sectorial

La conflictividad sectorial también muestra distintas estrategias sindicales desplegadas por las organizaciones gremiales del sector químico, construidas sobre la base de su poder estructural. Al analizar la conflictividad en el sector a partir de la base elaborada por el MTESS se contabilizan 64 acciones conflictivas entre 2006 y 2015 en la rama química, de las cuales 31 están vinculadas a conflictos “con paro” mientras que 33 a conflictos “sin paro”. La evolución de los conflictos en el período muestra a los años 2007, 2010 y 2014 como los años de mayor nivel de conflictividad sectorial. Tan sólo 5 conflictos no fueron impulsados por direcciones sindicales sino por otras instancias, más bien de base, como asamblea de trabajadores, comisión interna, etc., marcando el alto nivel de inserción de las organizaciones sindicales formalizadas en el sector.

Si nos concentramos en los principales motivos de la conflictividad, en función del motivo principal del reclamo, llama la atención que del total de 64 acciones conflictivas, sólo 19 fueron por motivos salariales, mientras que las restantes 45 fueron por motivos no salariales. Esta distribución resulta llamativa en relación con la caracterización de la conflictividad general en el período de estudio, que ha resaltado su contenido salarial. De todos modos, la literatura señala que a partir de la crisis mundial de 2008-2009, se observa una descentralización de la conflictividad y el aumento de las demandas por despidos, suspensiones y otras demandas no salariales de carácter defensivo. En el sector químico, la mayor proporción de conflictos no salariales se debe a conflictos por despidos. Si observamos el tipo de reclamo en relación con el nivel de agregación económica, en coincidencia con las características observadas por otros analistas, los reclamos no salariales en su mayoría se desarrollaron a nivel de establecimiento/empresa/repartición. Esto plantea que los conflictos no se desarrollan tanto a nivel de rama en su conjunto sino que más bien lo hacen de modo descentralizado, aspecto que cobra mayor preponderancia en un sector donde la estructura sindical se presenta descentralizada regionalmente, con unidades de negociación dispersas.

Si analizamos la distribución de las acciones conflictivas según agregación económica, se observa la importancia de los conflictos a nivel de lugar de trabajo/ empresa, contabilizando un total de 51 acciones conflictivas en el menor nivel de agregación y 11 a nivel de rama a lo largo del período 2006-2015. Asimismo, si consideramos el nivel de agregación económica por tipo de conflicto, es posible observar que, de las 51 acciones conflictivas a nivel de lugar de trabajo, es mayor la cantidad de conflictos sin paro (31) en relación con los conflictos con

paro (20). En cambio, en el caso de los conflictos que involucran a toda la rama, son en su gran mayoría conflictos con paro (10 de un total de 11).

La descentralización de la conflictividad laboral ha sido una característica observada por distintos analistas en el período (Spaltenberg, 2012; D'Urso, 2018; Marticorena y D'Urso, 2018), principalmente a partir del impacto de la crisis internacional del año 2008-2009. Sin embargo, en la actividad química, no se observa tan claramente que dicho año haya constituido un punto de inflexión y ello puede deberse a la descentralización regional de los conflictos sectoriales en virtud de la localización de las industrias del sector. En cuanto al nivel de agregación territorial, es posible observar que 59 conflictos se circunscriben a nivel municipal (o subregión inferior al 50% de la provincia) y tan sólo 5 abarcaron todo el país (el criterio metodológico de la base utilizada delimita más de tres provincias o dos no colindantes).

Si analizamos la distribución de los conflictos por sindicato/federación, se destacan en primer lugar las acciones realizadas por el Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de Zárate (12) y en segundo lugar las acciones del Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca (9). Luego le siguen los trabajadores nucleados en el Sindicato Único de Trabajadores Químicos y Petroquímicos de Fray Luis Beltrán (6), aunque en este caso 5 de los conflictos se produjeron en 2007 por el despido de 74 trabajadores en un lavadero de la localidad de Virasoro. Por su parte, FESTIQyPRA muestra una mayor conflictividad que FATQyP, aunque menor a los sindicatos de Zárate y Bahía Blanca, habiendo impulsado los 5 paros contabilizados en la base de datos a nivel nacional en el sector. En este sentido, es interesante observar cómo la conflictividad laboral tiene lugar, principalmente, a nivel regional, con escasas expresiones que involucran toda la rama a nivel nacional.

Cabe resaltar la conflictividad en la zona de Zárate-Campana, donde se produjeron 17 de los conflictos químicos incluidos en la base (27%) si a los conflictos protagonizados por el sindicato de operarios sumamos los conflictos que impulsados por el Sindicato del Personal Jerárquico y Administrativo Jerárquico de la Industria Química y Petroquímica Zárate - Campana y del Litoral Argentino (Sipejq). En este caso, 12 de los 17 conflictos contabilizados en la base fueron por motivos no salariales. Según diversos entrevistados, el

sindicato de operarios de Zárate-Campana se ha caracterizado por la realización de “paros en solidaridad”, que fortalecen sus posiciones en la negociación con empresas altamente concentradas.

El mayor poder de negociación y movilización que podemos observar en el caso del sindicato y trabajadores químicos y petroquímicos de Zárate-Campana, no parece estar asociado, a una perspectiva de izquierda, clasista y/o antiburocrática, que podemos encontrar en el sector aceitero, pero sí a una visión del sindicato como defensa de los derechos laborales frente a la patronal. La orientación confrontativa, en este caso, se diferencia también de la política conciliatoria desplegada por SMATA (ver Anexo).

4.3 Sector aceitero

Si hay un sector que se ha destacado en los últimos años por su nivel de movilización y por sus conquistas, ha sido el sector aceitero. Se trata de un sector altamente concentrado y extranjerizado, ubicado principalmente en algunas regiones del país, y constituye uno de los principales complejos exportadores de la Argentina, de modo que los/as trabajadores/as cuentan con un poder que deriva de su posición estratégica. Sin embargo, la clave para que los/as trabajadores/as conquisten un mayor poder de negociación fue la organización y estrategia sindical. Fue determinante, en este sentido, la conquista de la Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso y Desmotadores de Algodón de la República Argentina (FTCIODyARA), la cual aglutina la mayor cantidad de sindicatos del sector (salvo el Sindicato Aceitero de San Lorenzo), por sectores combativos, nucleados en el “Movimiento 17 de Julio”, provenientes del sindicato aceitero de Rosario, de Capital Federal y de los desmotadores de Santiago del Estero, entre otros, en el año 2013. Sin embargo, ya puede observarse un cambio estratégico en 2009, en el Congreso Nacional extraordinario realizado en La Falda (Córdoba) marcado por el ingreso a la Comisión Directiva (CD) de la Federación de integrantes de las distintas filiales.

Desde aquel momento comienza a plantearse la lucha por el Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM), establecido en la Constitución Nacional (art. 14 bis) y en la Ley de Contrato de Trabajo (art. 116). En tal sentido, desde la Federación asumen como los principales puntos de su política gremial: “la democracia obrera y el salario mínimo vital y móvil para toda la clase obrera” (Ceruti, 2017: 445) Entre las principales reivindicaciones de la Federación es

posible ubicar también la lucha contra la tercerización laboral, y la conformación de comités mixtos de salud y seguridad. Por su parte, una de las principales transformaciones realizadas por la conducción en términos de democracia sindical estuvo dada por la modificación del Estatuto en el año 2014. Entre los puntos más importantes se destaca el voto directo por parte de todos los afiliados de la Federación para elegir las autoridades, y la conformación del Plenario de Delegados como órgano deliberativo, el cual debe ser convocado obligatoriamente una vez por año. Estos plenarios se realizaban desde 2010.

A su vez, impulsaron distintas acciones de solidaridad con sectores en lucha, por ejemplo, los trabajadores de la línea 60, y cabe destacar las políticas gremiales en materia de memoria, verdad y justicia, dado que la Federación y el sindicato de capital se presentaron como querellantes en la causa por los crímenes de lesa humanidad cometidos contra obreros, y sus familias, de la empresa Molinos Río de la Plata de Avellaneda, Provincia de Buenos Aires, durante la última dictadura cívico-militar (Ceruti, 2017: 413).

A continuación presentamos el análisis de la negociación colectiva sectorial. Nos centramos en esta oportunidad en las negociaciones celebradas por la Federación, sola o con otro/s sindicato/s del sector, y al igual que en el caso de los sectores anteriores, presentamos el análisis de los contenidos negociados en los acuerdos celebrados entre 2003 y 2015. Se trata, en este caso, de un total de 92 acuerdos, de los cuales 70 fueron celebrados a nivel de empresa y 22 a nivel de actividad.

Cuadro N° 4: Contenidos negociados por la Federación de trabajadores aceiteros y desmotadores (2003-2015) (En %)

Tipo de contenido	Contenidos negociados	Total
Salarial	Aumento del salario básico	69,6
Salarial	Suma extraordinaria no remunerativa	43,5
Salarial	Absorción de aumentos / adicionales anteriores	35,9
Salarial	Premio por presentismo	25,0
Relaciones laborales	Incluye cláusula de Paz social	23,9
Salarial	Bonificación por turno	20,7

Aportes y contribuciones al sindicato	Aporte patronal al sindicato	18,5
Salarial	Bonificación antigüedad	16,3
Salarial	Sumas en cuotas o etapas	12,0
Salarial	Aumento no remunerativo	12,0
Salarial	Sumas a futuros aumentos	12,0
Salarial	Otros contenidos salariales	10,9
No salarial	Categorías (Nuevas categorías / (re) categorización / eliminación de categorías / funciones)	10,9
Relaciones laborales	Temas gremiales	10,9
Aportes y contribuciones al sindicato	Incluye contribución "solidaria" de lxs trabajadorxs al sindicato	8,7
Salarial	Compromiso de reapertura de la mesa de negociación	8,7
Salarial	Aumento remunerativo no integrado al básico	6,5
Salarial	Premio por productividad	5,4
Salarial	Jornada / horas extra	5,4
Salarial	Aumento de adicionales en proporción a las escalas de los básicos	4,3
Salarial	Explicita no absorción de futuros aumentos y/o ya otorgados	3,3
Salarial	Suma extraordinaria remunerativa	3,3
No salarial	Disposiciones sobre tecnología	1,1
No salarial	Modalidades de contratación	1,1

No salarial	Período de prueba	1,1
No salarial	Subcontratación	1,1
Relaciones laborales	Disposiciones sobre Comisión interna	1,1
Relaciones laborales	Definiciones sobre el Rol del delegado	1,1
Relaciones laborales	Establece la formación de una Comisión paritaria de interpretación	1,1
Relaciones laborales	Establece la formación de un Comité Mixto de Higiene y Seguridad	1,1
Total acuerdos analizados: 92		100

Fuente: Elaboración propia en base a acuerdos sectoriales.

Como es posible apreciar, predominan los contenidos salariales, ubicándose en primer lugar el aumento del salario básico, seguido de sumas extraordinarias no remunerativas, absorción de aumentos y adicionales. La inclusión de cláusulas de paz social se ubica en quinto lugar, siendo menos frecuente la inclusión de contenidos no salariales. Cabe señalar que los principales cambios en los contenidos negociados a partir de la mayor gravitación y conquista de la Federación por parte de sectores combativos se expresó en los porcentajes de aumento salarial y en los cambios introducidos en el estatuto del sindicato.

En cuanto a los contenidos negociados es posible apreciar, como contenido incluido en varias negociaciones a partir del año 2010, el compromiso de reapertura de la mesa salarial, aunque bajo una formulación más bien general y abierta. Por ejemplo:

“En caso de alterarse sustancialmente las condiciones económicas del país, las partes se comprometen a reunirse para analizar la nueva situación planteada en el marco de las subsistentes Comisiones Salariales Permanentes de los CCT preanunciados para la circunstancia que requieran de su conformación y que forman parte de los CCT reconducidos en este acuerdo.” Acu 748/12 A

Asimismo, a partir de 2008, se observan menciones a situaciones de conflicto gremial que preceden a las negociaciones.

4.3.1 La conflictividad sectorial

Entre los años 2006 y 2015, se contabilizan 52 acciones conflictivas en el sector aceitero, 10 de las cuales tuvieron lugar en 2009. Como desarrollamos previamente, ese año resulta emblemático en la dinámica sindical del sector debido a que en aquel momento tuvo inicio un proceso de cambios en la estructura interna de la Federación, que tuvieron su correlato en la dinámica de conflictividad sectorial signada, fundamentalmente, por el nivel de centralización de las acciones, tendencia que acompañó el mayor grado de centralización de la negociación colectiva. En tal sentido, se destaca el desarrollo de 22 medidas de conflicto laboral que implicaron a toda la rama de actividad. Asimismo, en relación con el sujeto que impulsó las acciones, la Federación desempeñó un rol protagónico convocando, a partir del año 2009, 13 acciones de lucha, 9 de las cuales comprendieron a toda la rama de actividad.

El resto de los conflictos laborales fueron convocados a nivel local, principalmente, por distintas seccionales del Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros (SOEA); asimismo, se distinguen 3 acciones convocadas por la CGT San Lorenzo, y 1 por el Sindicato Aceitero y Afines del Departamento de Constitución. En cuanto al tipo de reclamo, prevalecen los conflictos por demandas de mejoras salariales (16) y por despidos o renovación de contratos (14). Una singularidad que presentan los conflictos por demandas de mejoras salariales reside en que los mismos tuvieron lugar en el marco de negociaciones paritarias y, en la mayor parte de los casos (11), se trató de acciones con paro. Esto marca una diferenciación respecto a los otros dos sectores analizados, en particular con el automotriz, donde las disputas en torno al salario se encuentran institucionalizadas mediante negociaciones colectivas trimestrales, sin que medien conflictos y/o instancias de deliberación colectiva tales como asambleas (ver Anexo). En el sector aceitero, en cambio, la lucha por el salario adquiere un sentido político muy marcado dado que en torno a la misma se construyen intensas acciones de lucha. El ejemplo más emblemático de las características que asume la lucha por el salario desde que sectores combativos ganaron la conducción de la Federación lo constituye la huelga general aceitera del año 2015, también conocida como “el Aceitazo”.

La huelga aceitera resulta clave no sólo por los resultados del conflicto (los trabajadores aceiteros alcanzaron un acuerdo salarial del 27,8%) sino también por su saldo en materia de organización (Ceruti, 2017). Desde ya, por tratarse de un sector clave en la estructura productiva e industrial del país, las medidas de lucha configuradas en torno al conflicto salarial del año 2015 impactaron en el plano económico y político a nivel nacional, lo cual les otorga a los trabajadores y a la Federación un mayor poder de negociación. No obstante, el impacto de la huelga en la economía nacional no fue el único elemento que permitió el triunfo de los aceiteros en este conflicto en particular y en los previos y sucesivos conflictos laborales. El lugar estratégico de este colectivo de trabajadores en la estructura económica, estuvo acompañado de una estrategia de organización en la cual el rol desempeñado por los dirigentes sindicales resultó y resulta clave. En tal sentido, se destaca la multiplicidad de acciones de deliberación con las bases en instancias tales como plenarios de delegados, asambleas y la difusión de comunicados para poner en conocimiento el estado de las negociaciones paritarias (Ceruti, 2017).

La huelga nacional aceitera del año 2015 representó un hito en las luchas obreras de los últimos años y, además, puso de manifiesto ciertas particularidades de la estrategia sindical de la Federación. En este sentido, al analizar las características que presentaron los conflictos laborales del sector aceitero comparativamente con otros sectores, es posible identificar diferenciaciones en las formas de construcción gremial, particularmente en el rol desempeñado por las dirigencias sindicales.

5. Conclusiones preliminares

Considerando a las estrategias sindicales como procesos mediadores entre el poder estructural y el poder asociativo, en este trabajo centramos nuestra mirada en el poder de negociación y el poder de movilización de distintos colectivos de trabajadores a partir del análisis de las características de la negociación colectiva y la conflictividad laboral en tres sectores económicos determinados: automotriz, aceitero, químico y petroquímico. Dado que los tres sectores pueden ser considerados estratégicos, y, en tal sentido, sus trabajadores detentar un poder posicional mayor al de otros grupos obreros, el análisis de las características de la negociación colectiva y el conflicto permite expresar diferentes estrategias sindicales que se traducen en un diferencial poder de negociación y movilización.

Es posible destacar así, diferencias en los perfiles de la negociación y el conflicto sectorial. Mientras en el sector automotriz adquieren un peso destacado las cláusulas de paz social (ubicándose en primer lugar en los acuerdos de empresa analizados en este trabajo), este contenido, se ubica en quinto lugar de importancia entre las negociaciones celebradas por la Federación aceitera, y posee menor importancia aún en el caso del sector químico y petroquímico. Si bien la negociación de contenidos salariales, entre ellos la negociación de aumentos en los salarios básicos de convenio es una característica compartida por los tres sectores, ratificando el carácter eminentemente salarial de la negociación colectiva durante el período 2003-2015, las características que asumen los contenidos salariales también marcan diferencias en el poder posicional y en la estrategia sindical. En este sentido, pudimos observar las diferencias entre las Federaciones químicas y el sindicato de Zárate, basadas no sólo en las características de la estructura productiva sectorial involucradas en los distintos procesos de negociación, sino también en diferentes estrategias sindicales de movilización.

En el caso aceitero, por su parte, la importancia de la negociación salarial se vincula con la prioridad otorgada por sectores combativos a la defensa del SMVM, y se observa que a partir de la creciente movilización impulsada por la Federación, este colectivo de trabajadores logra mayores incrementos salariales. En este sector se destaca también la política gremial de organización interna, expresada en los cambios del estatuto, la relación de solidaridad con otros sectores de trabajadores en lucha y las políticas de memoria, verdad y justicia. En este sentido, contrasta con la orientación eminentemente sectorial y económico-corporativa que puede observarse en los casos de las organizaciones sindicales de los demás sectores analizados, pese a las diferencias entre ellas.

La conflictividad laboral también expresa las diferentes estrategias sindicales sectoriales. En el caso del sector automotriz, predominan los conflictos por motivos no salariales, principalmente en épocas de crisis, y se destaca la acción de comisiones internas y cuerpos de delegados en oposición a las dirigencias sindicales. En el sector químico y petroquímico también predominan los conflictos por motivos no salariales, pero de un alto nivel de institucionalización a través de las organizaciones sindicales, destacándose los sindicatos ubicados en los polos productivos de la actividad. En el caso del sector aceitero, en cambio, los motivos de conflicto son en su mayoría salariales y se observa su carácter de mayor

centralización a nivel de actividad, principalmente a partir del cambio en la orientación político-gremial de la Federación.

Para finalizar, nos interesa puntualizar la importancia de las estrategias sindicales como mediadoras entre el poder estructural y el poder asociativo y la necesidad de avanzar más allá de los indicadores clásicos de poder sindical. Pese a su importancia para contar con una aproximación agregada sobre las características del movimiento obrero, contienen distintas limitaciones para dar cuenta del poder de clase.

6. Bibliografía

ARECCO, M., A. CABAÑA y VEGA J. (2010). *Nuestra Comisión Interna. La organización de los trabajadores de Praxair*, Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales (TEL).

CERUTI, L. (2017). *Aceiteros y desmotadores hacemos historia. 70 años (1947-2017)*, Tomo I, Rosario: Ed. Del Castillo.

D'URSO, L. (2018). *¿Renovación de las estrategias sindicales en Argentina y Brasil? Los casos del SMATA y del Sindicato dos Metalúrgicos de ABC (2003-2014)*. Tesis de Doctorado inédita. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

D'URSO, L. y LONGO, J. (2017). "Unionism and politics: the case of Lear auto-parts as an experience of radical political unionism in Argentina". En *Latin American Perspectives* 45(6), 97–113.

FALVO, M. (2019). "La construcción de una trayectoria sociopolítica intergeneracional del colectivo de trabajadores en Volkswagen Córdoba". En *ReVISE Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 147-162.

GUEVARA, S. (2010). *Los trabajadores y el Mercosur. Integración productiva, relaciones laborales y acumulación de capital: el caso de la industria automotriz (1991-2008)*. (Tesis de Doctorado no publicada), Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

KELLY, J. (1998). *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves*, Routledge, Londres.

MARTICORENA, C. (2019) “La dinámica del conflicto y la negociación colectiva en la industria química Argentina: entre la heterogeneidad productiva y la fragmentación sindical”, ponencia presentada en el *XI Congreso ALAST*, Bogotá, Colombia.

MARTICORENA, C. (2017) “Contribución al debate sobre la organización de base en la Argentina reciente a partir de la dinámica sindical en el sector químico”, revista *Conflicto Social*, Vol. 10, Nº 18, IIGG-UBA. pp. 224-257.

MARTICORENA, C. (2014) *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los '90 a la posconvertibilidad*, Editorial Imago Mundi.

MARTICORENA, C. y D'URSO, L. (2021) “El poder de los/as trabajadores/as: una revisión crítica de los abordajes conceptuales para su estudio”. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, Nº 18.

MARTICORENA, C. y D'URSO, L. (2018). “Alcances y límites de los procesos de reorganización sindical en la Argentina: de la crisis del 2001 a la recomposición de la agenda neoliberal”. *Revista da ABET. Brazilian Journal of Labour Relations*, V. 17, N 2, Dossier Sindicalismo, pp. 236-262.

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTEySS) (2018) *Metodología para el relevamiento, sistematización y análisis de los conflictos laborales colectivos*, MTEySS, 2.

NOVICK, M. y CATALANO, A. (1996). Reestructuración productiva y relaciones laborales en la industria automotriz argentina. *Estudios del Trabajo*, Nº 11, 63-99

OLIVO, L. (2017). “Entre la posición estratégica y la acción sindical, análisis del conflicto aceitero 2015”, *IX Jornadas de Jóvenes Investigadores*, Instituto de Investigaciones Gino Germani, UBA.

PERAZZO, S. (2017). “El sindicato de San Lorenzo durante el conflicto aceitero del 2015”, *XII Jornadas de Sociología*, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

SANTELLA, A. (2016). *Labor conflict and capitalist hegemony in Argentina. The case of the automobile industry, 1990-2007*. Leiden-Boston: Brill.

SANTELLA, A. (2008). "Reactivación de los conflictos en el sector automotriz argentino." *Labour Again Publications*. Recuperado de www.iisg.nl/labouragain/documents/santella.pdf

SENÉN GONZÁLEZ, C., BALDI, L., TRAJTEMBERG, D. y Varela, H. (2007). *Negociación colectiva en el complejo automotriz*. Trabajo, Ocupación y Empleo, 4, 77-113.

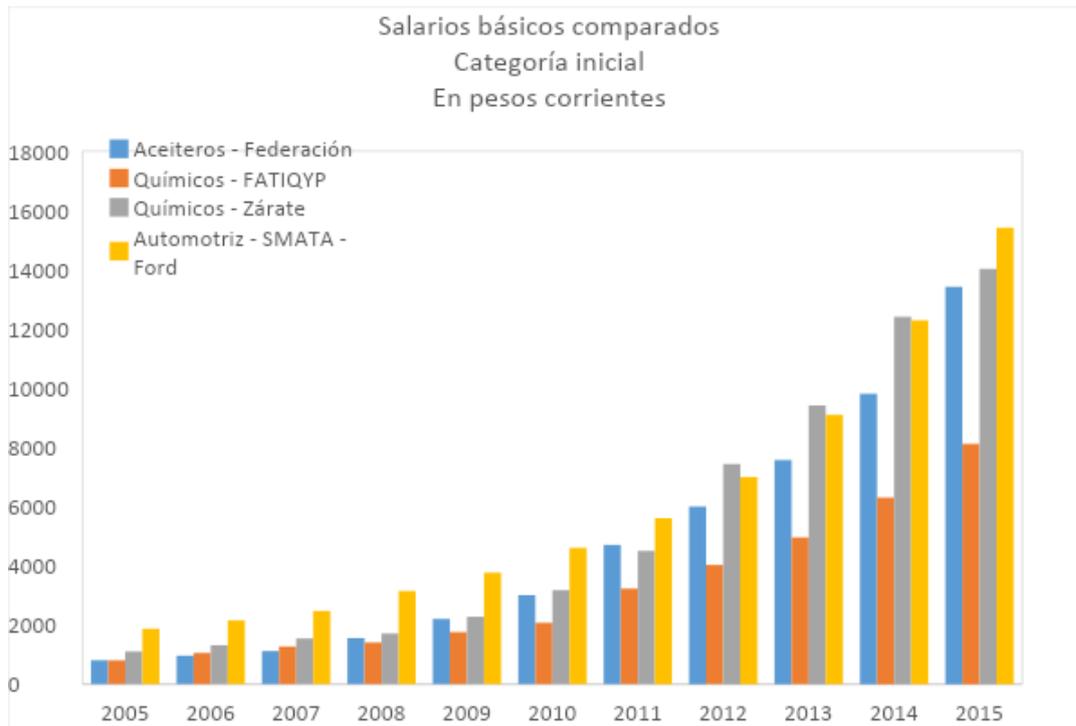
SILVER, B. (2005). *Fuerzas de trabajo de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Editorial Akal, Madrid.

SPALTENBERG, R. (2012). "La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados". *Revista Trabajo, ocupación y empleo*, N° 11, MTESS.

WOMACK J. (2008). *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. México: FCE.

WRIGHT, E. O. (2000) "Working class power, capitalist class interest, and class compromise", *American Journal of Sociology* 105, 4.

7. Anexo



Fuente: Elaboración propia según acuerdos sectoriales.

Conflictividad laboral - Principales características

Dimensiones	Automotriz	Química y petroquímica	Aceitera
Agregación territorial	Descentralizada	Descentralizada regionalmente	Mayor centralización
Agregación económica	Descentralizada	Descentralizada	Mayor centralización
Tipo de reclamo	No salarial	No salarial	Salarial
Tipo de conflicto	Sin paro	Sin paro	Con paro
Actores que impulsan la acción	Sindicatos, alto porcentaje de CI y CD	Sindicatos y Federación (Festiqypra)	Federación y sindicatos

Fuente: elaboración propia en base al análisis sectorial.