



Modelo sindical y conflictividad intergremial en Argentina (2008-2013)

Trade union model and inter-union conflict in Argentina (2008-2013)

Modelo sindical e conflictos entre sindicatos na Argentina (2008-2013)

Cecilia SENÉN GONZÁLEZ*

David TRAJTEMBERG**

Carla BORRONI***

Lucía Montenegro LOEWY****

Recibido: 08.03.19

Aprobado: 25.05.19



RESUMEN

El objetivo de este artículo es caracterizar las disputas intersindicales y la forma que se procesan en el contexto del sistema de relaciones laborales argentino. A partir de la investigación realizada, podemos responder a nuestros interrogantes centrales que buscan reconocer si ¿los modelos sindicales (público o privado) constituyen un obstáculo que potencia o una ventaja que evita o resuelve este tipo de disputas? El relevamiento de los conflictos laborales tanto del ámbito privado como público se efectúa tomando como fuente la Base de Conflictos Laborales elaborados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social durante el período comprendido entre los años 2008 y 2013.

Palabras clave: Conflictividad intersindical, modelo sindical, ámbito público, ámbito privado, Argentina

ABSTRACT

The aim of this paper is to describe inter-union disputes and the way in which they are dealt with in the context of the Argentinian labour relations system. Drawing on our research, we are able to respond to our central questions that seek to elucidate whether (public or private) trade union models constitute an obstacle which cultivates, or an advantage which helps to avoid or

* Dra en Estudios Sociales de la UAM- I, Investigadora CONICET (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas) con sede en el Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA) y Profesora en la Carrera de Relaciones del Trabajo de la FSOC, UBA. Correo: csenen@fibertel.com.ar

** Licenciado en Economía (UBA) y Profesor de la Universidad Nacional de la Matanza (UNLAM)

*** Lic. en Economía (UBA), Diploma Superior en Ciencia Política y Sociología (FLACSO). Docente de la Carrera de Relaciones del Trabajo en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y de la Universidad Nacional de Moreno (UNM).

**** Lic. en Sociología (UBA). Miembro integrante del equipo de estudios sobre Conflictividad Laboral de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

resolve these types of disputes. The Labour Conflicts database compiled by the Ministry of Work, Employment, and Social Security during the period 2008 to 2013 was used as a source for our survey of labour conflicts in both public and private sectors.

Keywords: Inter-union conflict; trade union model; public sector; private sector; Argentina

RESUMO

O objetivo do artigo é caracterizar as lutas entre sindicatos e cómo elas são tratadas no contexto do sistema de relações do trabalho na Argentina. A partir dessa pesquisa, podemos responder às nossas questões centrais que procuram reconhecer se os modelos sindicais (públicos e privados) constituem um obstáculo que potencializa ou uma vantagem que evita o resolve-se tipo de lutas. A pesquisa de dados dos conflitos trabalhistas na esfera privada e pública é feita com a Base de Conflitos Trabalhistas do Ministério de Trabalho, Emprego e Previdência Social no período 2008 - 2013.

Palavras chave: Conflitos entre sindicatos; modelo sindical; esfera pública; esfera privada; Argentina

SUMARIO

1. Introducción, 2. Modelo Sindical, 2.1 Modelo sindical en el ámbito privado, 2.2 Modelo sindical en el ámbito estatal, 3. Metodología, 4. Resultados e implicancias en cada ámbito, 4.1 Ambito privado, 4.2 Ambito estatal; 4.2.1 Manifestaciones de las disputas intersindicales en conflictos laborales con reclamos no salariales; 4.2.2 Manifestaciones de las disputas intersindicales en conflictos laborales con reclamos salariales; 5. Conclusiones, 6. Bibliografía

1. Introducción

Las investigaciones realizadas desde inicios del nuevo milenio condensan un importante debate sobre los sindicatos y sus estrategias, producto del cambio de contexto político, económico e institucional de la Argentina desde 2003 en los que se verifica un retorno de la presencia de los sindicatos que se manifiesta en un incremento en los diversos indicadores de conflictividad laboral.

Dicho escenario favorable al resurgimiento del sindicato como actor central de las relaciones laborales fue objeto de múltiples estudios. Sobre la conflictividad laboral describiendo el “clásico” conflicto capital-trabajo derivado de las tensiones de las relaciones laborales en la sociedad capitalista se presentan los trabajos de Spaltenberg (2012), Beliera y Longo (2012), Ynoub (2010), Soul y Martínez (2009), Dávalos (2009) y Santella (2007), entre otros. Otros abordaron la conflictividad en el lugar de trabajo y la representación sindical (Trajtemberg, Senén González, Borroni y Pontoni, 2012); la relación entre representación y organización sindical (Abal Medina y Nicolás Mendez, comp. 2011); indicadores de poder sindical como la afiliación sindical (Marshall y Perelman, 2007); negociación colectiva (Senén González, Trajtemberg y Medwid, 2011); democracia sindical (Radiciotti, 2012); dinámica interna de los sindicatos (Figari, 2009) y acción sindical de las comisiones internas (Basualdo, 2010).

Algunos otros aspectos tuvieron menos relevancia para su análisis o se les ha prestado menor atención y quedaron relegados como fenómeno de estudio. Es el caso de los conflictos o disputas intersindicales que emergen en el sistema de relaciones laborales- entendiendo por éstas a los conflictos entre dos o más organizaciones sindicales. Nuestro interés está focalizado en este tipo de conflicto, es decir, en un fenómeno que se manifiesta como la disputa entre organizaciones sindicales para obtener la representación de un determinado colectivo de trabajadores. En el ámbito privado, el conflicto se manifiesta como un conflicto por motivos de *encuadramiento sindical* (dos sindicatos disputan la pertenencia y/o representación de los trabajadores) o por pedidos de *personería* (el reconocimiento que el estado otorga sólo a un sindicato para representar a los trabajadores) o inscripción gremial (el reconocimiento estatal en una etapa previa a la obtención de personería gremial).

Sobre esta temática cabe destacar el conflicto suscitado entre los Metrodelegados y la Unión de Tranviarios Automotor (Ventrici, 2009) que muestra la estrategia y la participación de los delegados de base en contextos de fuerte oposición con la política de la empresa. Otro caso paradigmático fue el conflicto entre el sindicato de Camioneros y Comercio por el encuadramiento del personal de logística (Pontoni, 2013) y el del sindicato de Telefónicos con Comercio por las empresas tercerizadoras de servicios de *call centers* (Del Bono y Bulloni, 2013). Los tres son conflictos intersindicales, originado por pedidos de *personería* gremial en el primer caso; y por la demanda de *de encuadramiento sindical*, en el segundo y tercero.

A diferencia de los casos recién mencionados del sector privado, que se rige por un modelo de monopolio en la representación del colectivo de trabajadores para el ámbito en que se establece la *personería*, en el ámbito estatal existe pluralidad de representación de intereses de los trabajadores dando lugar a procesos de competencia y/o conflicto intersindical diferentes al del ámbito privado. En el ámbito estatal de la Administración Pública Nacional –APN–, convive simultáneamente la representación de un amplio abanico de sindicatos con *personería* gremial la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), entre otros.

En efecto, los estudios realizados sobre sindicatos en el ámbito estatal, analizan las distintas reacciones sindicales a partir del enfoque de las concepciones de sindicalismo que moldean diferentes estrategias de acción entre ATE y UPCN (Armellino 2015), o refieren a la dimensión política, concretamente, al posicionamiento ideológico y de representación– de los sindicatos ATE y UPCN durante el gobierno de Néstor Kirchner (Diana Menéndez, 2013) o a los recursos organizativos de los sindicatos estatales, tomando a ATE y sus líneas internas dentro del sindicato (Duhalde, 2015).

Otros antecedentes respecto a la temática de conflictividad intersindical, pueden encontrarse en estudios que fueron realizados desde la perspectiva del derecho laboral. Por ejemplo, Slavin (2013) analizó los conflictos intersindicales y su forma de resolución apelando a los estudios de caso relevantes y a los fallos realizados por jueces del Poder Judicial. En tanto, García (2013) desarrolla una tipología para clasificar este tipo de conflictos, a la vez que aporta definiciones acerca de los conceptos de *representación*– reconocimiento otorgado por el estado– y *representatividad*, entendida como la capacidad que detenta un sindicato de asimilar las demandas de los trabajadores y llevarlas a la práctica.

Si bien todos estos estudios amplían la caracterización de las dinámicas y lógicas sindicales que asumen los gremios, ninguno de estos estudios adopta una mirada centrada en las formas de expresión de las tensiones o disputas intergremiales en el marco del desarrollo de la conflictividad laboral en el ámbito de la APN.

Encontramos, a su vez, un antecedente de descripción de la dinámica de las disputas intersindicales en el ámbito estatal en el trabajo de Cyunel y Montenegro Loewy (2015) pero basado fundamentalmente en un análisis de las expresiones que dichas disputas asumen en el sector de la enseñanza pública provincial. Este estudio aporta una tipología de las formas que pueden asumir estas disputas al mismo tiempo que constituye un antecedente valioso para entender las particularidades de las tensiones entre los gremios en modelos sindicales de pluralidad gremial de representación.

Para abordar este tipo de disputas el artículo se propone estudiar las características que adquieren y la forma diferenciada que adoptan los conflictos intersindicales tanto en el sector privado como en el estatal¹.

En base a estas referencias, las preguntas que se plantean son: ¿qué diferencias hay entre el sector estatal y el privado en relación a los alcances y resultados de la disputa intersindical?; ¿cuáles son las características que adquieren las disputas intersindicales en uno y otro ámbito?; ¿se puede establecer una relación entre las formas de esas disputas y los modelos sindicales propios de la configuración de las relaciones laborales en cada ámbito? Y finalmente,

¹En este estudio, la referencia al ámbito estatal será el estudio de caso de la APN exclusivamente. Así, público y estatal serán usados como sinónimos con esta salvedad.

¿el modelo sindical (estatal o privado) constituye un elemento que incide potenciando o limitando el desarrollo de este tipo de disputas?

Nuestra propuesta es explorar esta temática intentando aportar a la identificación y sistematización de las distintas formas de expresión de este tipo de disputas en uno y otro ámbito. Se utilizará como fuente la Base de Conflictos Laborales y los Archivos de Noticias sobre Conflictos Laborales elaborados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)

Se asume de esta manera, siguiendo a Cyunel y Montenegro Loewy (2015), que la conflictividad laboral constituye un campo privilegiado, aunque no el único, para dar cuenta de las disputas intersindicales, dado que es en la dinámica y trayectoria de los conflictos laborales donde muchas veces se hacen más visibles las estrategias que despliegan los actores colectivos y los objetos de la disputa.

Una ventaja de este método es que nos permite observar simultáneamente, en perspectiva comparada ambos sectores, estatal y privado, y por un tiempo prolongado el desarrollo de los conflictos. Así podemos diferenciar conflictos de encuadramiento sindical y pedidos de personería o inscripción gremial en el caso de sindicatos del sector privado como conflictos de representación en el sector público, particularmente por el reconocimiento como interlocutor válido por parte del estado empleador. El período a considerar está comprendido entre los años 2008 y 2013.

Teniendo en cuenta los interrogantes y el método propuesto, el artículo se estructura de la siguiente manera: en un primer apartado, se presentan las principales características del modelo sindical argentino, tanto del ámbito privado, como del sector estatal; en segundo lugar, se describe la metodología para el estudio; en tercer lugar, se desarrollan los principales resultados del análisis de ambos sectores. Por último, se presentan algunas reflexiones sobre la incidencia o no de los modelos sindicales público o privado en relación a este tipo de conflictividad.

2. Modelo sindical

2.1 Modelo sindical en el ámbito privado

El modelo sindical del sector privado, mantiene desde hace más de 70 años la normativa que regula su funcionamiento (Novick, 2001); Palomino (1987); Bisio y Fernández (1999). Estas leyes contienen los elementos fundantes que delimitan el alcance y la efectividad de las acciones emprendidas por las organizaciones sindicales. El primer elemento es la “*personería gremial*”. A través de este instituto el gobierno, en su rol de autoridad de aplicación, otorga el “monopolio de representación” al sindicato con mayor cantidad de afiliados de cada rama de actividad o de empresa. En la actualidad existen 3376 sindicatos, federaciones y confederaciones, de las cuales 1.667 tienen personería gremial y 1709 con inscripción gremial (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2016). Los sindicatos con personería gremial aglutinan aproximadamente al 88% del total de afiliados, indicando una supremacía en relación a los sindicatos simplemente inscriptos².

El segundo elemento es la “*homologación de convenios y acuerdos colectivos*”³ por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dicho acto transforma a los Convenios

²La organización sindical que pretenda adquirir la personería sindical debe tener un 20% de afiliados como mínimo y demostrar que es la más representativa, considerando la cantidad de afiliados cotizantes sobre el promedio semestral de trabajadores que pretenda representar. Asimismo, los sindicatos con inscripción gremial deben acumular una antigüedad de seis meses previos a la solicitud de la personería gremial. Es el Ministerio de Trabajo quien resuelve en una instancia administrativa los casos en que se disputa por la representación de ciertos colectivos laborales. Las federaciones más representativas adquieren personería gremial cuando las organizaciones de primer grado que las integran afilien más trabajadores en su ámbito, y las confederaciones cuando afilien a las federaciones con más cotizantes. No obstante, no siempre un sindicato con inscripción gremial obtiene la personería gremial.

³Las negociaciones pueden ser clasificadas por convenio o por acuerdo. Los convenios nuevos o que renuevan en forma sustancial a otro precedente y lo sustituyen, son cuerpos autónomos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales. Los acuerdos son negociaciones de contenido parcial que

Colectivos de Trabajo (CCT) de actividad o de empresa en un instrumento de cumplimiento obligatorio para sindicatos y empleadores (Tribuzio, 2004; Simón, 2006).

El tercer elemento es la “extensión de la *cobertura*”. La Argentina se caracteriza por ser “extensa”, es decir, se aplica el concepto *erga omnes* por el cual los CCT homologados rigen obligatoriamente para todos los trabajadores que se encuentren bajo los ámbitos de actuación de la representación sindical y empresaria, independientemente de la afiliación gremial de los trabajadores.

Los ámbitos de actuación refieren a los trabajadores incluidos “dentro del CCT en la actividad o empresa” en la que se aplica y, al mismo tiempo, define a quienes son excluidos del mismo como “fuera de convenio”, referencia esta última que en muchos convenios es explícita.

La mayoría de los CCT cubren a las categorías más bajas, operarios y no calificados, aunque existen también sindicatos que agrupan al personal jerárquico de las empresas, técnicos y profesionales. Cabe aclarar que estar cubierto por un CCT no significa estar afiliado al sindicato, sino tener los derechos y obligaciones que correspondan a la categoría laboral que fija el CCT independientemente de la afiliación.

Así, el modelo sindical argentino admite la constitución de distintas organizaciones gremiales para representar al mismo colectivo, pero otorgando sólo al más representativo derechos exclusivos en relación con el resto de los sindicatos. Un sindicato se constituye en el más representativo de un determinado ámbito (geográfico, por rama de actividad y categoría profesional) si reúne la mayor cantidad de afiliados, en cuyo caso adquiere la personería gremial que reconoce el MTEySS

Esta capacidad para representar a los asalariados termina configurando un “mapa” de personerías gremiales, el cual consta de tres dimensiones: i) la actividad económica a la que se refiere; ii) el ámbito personal de los trabajadores; y iii) el ámbito territorial de representación del sindicato. Esto significa que para cada actividad económica y cada categoría de trabajadores (empleados, obreros, jerárquicos, etc.), debería existir en determinada zona geográfica un sindicato que esté capacitado para representar a estos trabajadores. De esta forma, para confeccionar un mapa de las personerías gremiales vigentes deben considerarse cada una de las tres dimensiones.

Asimismo, el sindicato con personería gremial tendrá la capacidad de administrar las obras sociales que brinda la cobertura de salud a los trabajadores, y de recaudar cuotas de solidaridad y contribuciones empresarias para fines sociales o de capacitación, entre otras motivaciones. También obliga al empleador a actuar como agente de retención de las cuotas de afiliación sindical y otras cuotas dirigidas al sindicato, y que entre sus afiliados los trabajadores puedan elegir a sus representantes en los establecimientos productivos.

Este “unicato” de la representación sindical recientemente estuvo sometido a cierta flexibilidad como consecuencia de que en el sector público se comenzó a admitir la pluralidad de la representación de los trabajadores, como se verá a continuación.

2.2 Modelo sindical en el ámbito estatal

El entramado organizacional de la Administración Pública Nacional (APN) de cualquier Estado moderno está conformado por una estructura múltiple de ámbitos donde se desarrollan las tareas para su funcionamiento.

En el Estado argentino, organizado federalmente se superponen varias capas de administración pública que responden a estructuras nacionales, provinciales y municipales y todas ellas conforman las singularidades que adquieren las relaciones laborales en el que el Estado empleador debe negociar con los trabajadores a su servicio.

La APN, en tanto empleador, debe ajustarse a una serie de leyes y prerrogativas que en la actividad privada no impactan, como por ejemplo, la diversidad y superposición de normas, la

modifican el convenio colectivo, a veces una cláusula específica como capacitación o incorporan aumentos o correcciones salariales (Trajtemberg, 2009).

obligación de la APN a ceñirse a un presupuesto aprobado por el parlamento, la publicidad del conflicto, en tanto se acoplan otros actores como son el usuario y que dicho conflicto ocurre en el ámbito de lo público, la multiplicidad de organizaciones sindicales de representación nacional, local y de cada organismo público, entre otras.

La complejidad regulatoria de las relaciones laborales en la APN implicaría un estudio en sí mismo, que no es objeto de este artículo, por lo cual, sucintamente podemos decir que en la actualidad las relaciones laborales se rigen por la Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25164/99, y más allá de la misma, se encuentran vigentes algunas normas que intentan reglamentar diversos aspectos específicos. Una de ellas es la Ley 24185/92 de Negociación Colectiva para la APN, con sus Decretos Reglamentarios como el 447/93 y la Resolución MTESS N°42/98 que avanzan sobre la representatividad y representación sindical en el sector. Pero es con la Resolución administrativa N° 255 del MTEySS del año 2003, según la cual las personerías asignadas en el sector público no desplazan a las preexistentes como en el ámbito privado (criterio de unicidad sindical), de forma que en los conflictos entre sindicatos que pudieran aparecer no se pondrá en juego el reconocimiento en la legislación como marco de regulación por parte del Estado de la representación de determinado colectivo de trabajadores que establece la pluralidad sindical en el ámbito de la APN.

En cuanto a los sindicatos, los dos mayoritarios son ATE y UPCN que muestran un origen histórico diferente. ATE nace en 1925 y UPCN en 1948, representan a distintos sectores de la APN. En la actualidad, UPCN tiene más afiliados entre los trabajadores de planta, y ATE representa en su mayor parte, a los contratados. Estos dos sindicatos reconocidos comparten un mismo ámbito de actuación territorial.

Años más tarde, se han creado otros sindicatos (judiciales, docentes, municipales) que recortaron el ámbito de ATE y UPCN y comparten con ellos ámbitos territoriales menores.

En suma, se puede observar que en el ámbito de la APN existe un régimen de pluralidad sindical, dando lugar a que las personerías gremiales nuevas no desplacen a las preexistentes y configurando un mapa de la estructura sindical que asume diferencias notorias con respecto a la del sector privado. Este modelo se verifica también en otros sectores (educación y salud) y se replica en los distintos niveles de dependencia (municipal y provincial) configurando una característica propia de los sistemas de relaciones del trabajo para el conjunto del ámbito estatal que los diferencia del ámbito privado anteriormente descripto.

3. Metodología

El relevamiento de los conflictos laborales tanto del ámbito privado como estatal se efectúa tomando como fuente la Base de Conflictos Laborales y los Archivos de Noticias sobre Conflictos Laborales elaborados por la SSPTyEL⁴ del MTEySS. Las estadísticas generadas por esta fuente de información se elaboran tomando como unidad de análisis al conflicto laboral o conflicto colectivo de trabajo definido como la serie de eventos desencadenados a partir de la realización de una *acción conflictiva* por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales. La base de datos se construye a partir de un relevamiento diario de más de 150 medios de prensa nacionales, provinciales y locales que cubren todo el territorio nacional⁵. Se registran todos los conflictos colectivos de trabajo acorde a la definición que mencionamos arriba publicados en la amplia cantidad de medios relevados. Es posible a través de esta fuente acceder al registro de los conflictos laborales que estuvieron atravesados por distintos tipos de disputas sindicales, ya sea, al interior de un gremio (intrasindicales), o bien, entre distintos sindicatos (intersindicales). Estos últimos son los que se seleccionaron en este trabajo tanto en el ámbito privado como en el estatal. Cabe destacar que las disputas sindicales que no se enmarcaron en un conflicto hacia el empleador no pueden captarse a través de esta fuente. Por otra parte, una virtud de la Base de Conflictos es que da

⁴En la actualidad se denomina Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales.

⁵Se utilizan a su vez medios especializados tanto de agencias particulares como de las propias organizaciones gremiales.

cuenta de fenómenos que a veces trascienden a los sindicatos que cuentan con personería o inscripción en el MTEySS, que van reconfigurando las relaciones laborales en la Argentina. En este sentido, permite captar actores que aún no han sido reconocidos por el estado al no tener otorgada ni la inscripción gremial ni la personería gremial en el MTEySS, como los colectivos de trabajadores autoconvocados.

Tanto para el ámbito privado como para el estatal se analiza el período comprendido entre los años 2008 y 2013.

Para el estudio de las disputas intersindicales en el *ámbito privado*, se realiza un recorte tomando los conflictos laborales con paro de actividades en donde surgen disputas entre organizaciones sindicales, ya sea por motivos de *encuadramiento* o por la *obtención de la personería gremial*.

Las disputas por *encuadramiento* se relacionan con la delimitación de los campos de actuación de los sindicatos. Se trata de conflictos que se producen cuando dos o más sindicatos con personería gremial se atribuyen la representación de los mismos trabajadores de determinada empresa, rama o actividad. Según algunos juristas, el “encuadramiento sindical tiende a determinar en un caso concreto el ámbito al que pertenecen un grupo de trabajadores de un sector o empresa” (Vázquez Vialard, 1999). Las situaciones de conflicto intersindical son habituales y comprometen los distintos criterios de agremiación –de actividad, de oficio-, de actividades realizadas por las empresas; de establecimientos de una misma empresa con actividades conexas o inconexas, etc. Existe otro tipo de conflicto de encuadramiento, el convencional, que se plantea cuando se recurre a la justicia para que determine cuál es la convención colectiva aplicable a determinada relación laboral (Palomino y Senén González, 2006)

La disputa intersindical por motivo de obtención de *personería gremial*, refiere a la capacidad o al intento de un sindicato de “apropiarse” de la personería gremial (total o parcial) que estuviera ya otorgada a otro sindicato. En esta situación el sindicato que demuestre ser el sindicato mayoritario retendrá las facultades plenas para representar a los trabajadores derivadas de la personería gremial. Mientras tanto, el otro sindicato continuará representando a los trabajadores pero con derechos condicionados por las facultades otorgadas a la simple inscripción gremial (IG). Los sindicatos que tienen IG no pueden negociar un CCT, tampoco pueden representar colectivamente a sus afiliados, no están protegidos (no tienen tutela gremial), no pueden cobrar la cuota sindical mediante descuento de “nómina” por el empleador, no pueden tener delegados en el establecimiento.

A diferencia de las disputas por encuadramiento sindical, en este caso la resolución se define mediante el cotejo de la “representatividad” de cada gremio en un ámbito específico (categoría profesional, rama de actividad y zona geográfica).

En el estudio de las disputas intersindicales en el *ámbito estatal* partiremos de un análisis exploratorio de carácter cualitativo respecto de las formas que adquieren estas disputas en un sector del ámbito estatal: la Administración Pública Nacional. El recorte toma como punto de partida la necesidad de dar cuenta de las dinámicas diferenciadas que pueden adquirir esas disputas en los distintos sectores de este ámbito⁶. En este sentido, si bien el punto de partida para la identificación de los casos a analizar, al igual que en el ámbito privado, es la Base de Conflictos Laborales, se utilizarán fundamentalmente para el análisis de los casos, los Archivos de Noticias de Conflictos Laborales, entendiendo que es el abordaje cualitativo el que en primera instancia y desde un punto de vista exploratorio permitirá avanzar en la identificación de las expresiones que pueda adquirir el fenómeno que se busca analizar.

Para abordar el análisis de las disputas intersindicales en el ámbito de la APN se consideraron los conflictos laborales que presentan paro de actividades así como también aquellos que presentan otras acciones conflictivas distintas a la huelga.

⁶Para una aproximación a las disputas intersindicales en el sector de la enseñanza provincial véase Cyunel y Montenegro (2015).

Se trabajó sobre el universo de conflictos laborales protagonizados por ATE y/o UPCN entre los años 2008 y 2013 buscando dar cuenta de los distintos aspectos que permiten identificar esas disputas en el marco de una estructura sindical plural caracterizada por una presencia constante de competencia por la representación y tensiones entre uno y otro sindicato. Para ello partimos del análisis de los conflictos laborales suscitados de manera principal o secundaria por reclamos de representación o reconocimiento sindical hacia el empleador, entendiendo que es en este tipo de reclamos donde es posible encontrar mayormente expresiones de la disputa gremial objeto de este estudio. Luego, analizaremos cómo esa disputa puede hacerse presente también en conflictos originados por otro tipo de reclamos, como pueden ser los salariales o por paritarias. En todos los casos, intentaremos identificar indicadores que nos permitan dar cuenta de la existencia explícita de una disputa entre ambos gremios: la mención del otro gremio del sector en el marco del conflicto, el rol del empleador y su incidencia en la disputa intersindical y las formas en que los actores sindicales explicitan/nombran aspectos de dichas disputas.

4. Resultados e implicancias en cada ámbito

4.1 Ámbito privado

En el ámbito privado se analizan las disputas intersindicales que inciden sustancialmente en un conflicto laboral. En este sentido, las disputas analizadas pueden ser detonantes o no del enfrentamiento con la empresa o cámara empresaria, pero siempre incluyen tensiones de este tipo entre los actores.

Cuadro N° 1: Conflictos intersindicales en el ámbito privado por año. Período 2008-2013.

Año	Disputas		
	Enquadramiento	Personería	Total
2008	1	2	3
2009	12	6	18
2010	10	5	15
2011	11	8	19
2012	16 *	27	43
2013	7 *	8	15
Total	57	56	113

Fuente: DERT - SSPTyEL - MTEySS

* Se han incorporado como conflictos de encuadramiento correspondientes a la actividad docente que afectaron tanto al ámbito estatal como al privado en casos mixtos (típicamente el caso del Sindicato Argentino de Docentes Privados- SADOP-).

Entre 2008 y 2013 se han producido 113 disputas intersindicales que han incidido en conflictos con paros de actividades. Si bien en la gran mayoría del período este tipo de disputas se han mantenido entre las 15 y 20 anuales, se destacan el año 2008, por ser el de menos cantidad de conflictos con 3, y el 2012, el punto más elevado, donde se produjeron 43.

Asimismo, se han analizado los conflictos en que se dan problemas de encuadramiento y aquellos que incluyen disputas por la representación de los trabajadores donde intervienen también sindicatos que reclaman ya sea su inscripción o personería gremial.

En el período analizado, se han detectado 57 conflictos de encuadramiento y 56 por personería. Los primeros han sido preponderantes hasta 2011, a partir de cuándo cobran relevancia los de representación, siendo 2012 el que mayor cantidad de conflictos de este tipo concentra con 27 casos.

Durante ese año, un conflicto de bastante intensidad fue el de los trabajadores de las empresas contratistas de Cerro Dragón y su organización, el Sindicato de Obras Civiles y de Servicios Petroleros (conocidos como “Los Dragones”), enfrentado a la conducción de la Unión Obrera de la Construcción (UOCRA).

En cuanto a la rama de actividad donde se han producido más conflictos y donde entran en juego disputas intersindicales ha sido la de “transporte, almacenamiento y comunicaciones” la que agrupa el 33% de los conflictos con paro de actividades. Aquí tenemos concentrados a los conflictos que involucraron a los trabajadores del subterráneo como a los choferes de colectivos y a los trabajadores de empresas de transporte, por lo general contratistas de otras firmas. En esta actividad, también están incluidos los distribuidores de diarios así como también los trabajadores de las estaciones de peajes. Entre algunas disputas en ese sector encontramos a la Unión Tranviarios Automotor (UTA) que estuvo involucrada en discusiones con la Asociación Obrera de la Industria del Transporte Automotor de Córdoba (AOITA), la Unión de Conductores de la R.A. (UCRA-CTA) y la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y el Premetro (AGTSyP). Por otro lado, es importante puntualizar que los sindicatos de choferes de camiones son los que intervienen en más conflictos (24), situación que los convierte en el principal actor en este tipo de conflictos intersindicales. Estos, además, atraviesan distintas actividades económicas producto de la forma que adopta la organización gremial, disputando la representación con sindicatos de comercio, de la construcción, de la alimentación o tintoreros, entre otros.

La industria manufacturera y el comercio le suceden en importancia con el 15% y el 12% del total, respectivamente. En el primer caso, si bien la mayoría está en “alimentos y bebidas”, hay varias actividades involucradas, mientras que en el segundo, la mayor cantidad de conflictos intersindicales se dan en el rubro de “venta minorista” donde tiene preponderancia la disputa entre los sindicatos de camioneros y los de comercio, vinculados con la representación por los trabajadores encargados del transporte de las mercaderías.

El otro sector con una conflictividad muy intensa fue el de la construcción, cuyos conflictos fueron protagonizados por el SITRAIC (Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción) o el Sindicato de Obras Civiles y de Servicios Petroleros y la UOCRA. El MTEySS otorgó al primero sólo la inscripción gremial para algunos partidos de la provincia de Buenos Aires en 2013. Los conflictos relevados son anteriores a esa fecha y desde su inscripción no se han producido conflictos laborales.

Por último, el período analizado refleja que en algunos conflictos participan organizaciones sindicales no reconocidas formalmente por el estado. En estos casos, se encuentran comprendidos tanto organizaciones gremiales nuevas que aún no cuentan con inscripción gremial o agrupamientos permanentes de trabajadores que tampoco se hayan constituido como sindicato. Ejemplo de ellos son en el sector de la construcción los que disputan con la Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina UOCRA y el sindicato del subte al que le otorgó la inscripción gremial en 2010⁷. La Central de Trabajadores de Argentina (CTA) también fue parte de algunos de estos conflictos, en algunos casos como central sindical o a través de la Federación de Trabajadores de la Industria y Afines (FETIA) y en algunas oportunidades apostando al surgimiento de nuevas organizaciones como la Unión de Trabajadores de Casino.

4.2 Ámbito estatal

Durante el periodo analizado se registraron un total de 170 conflictos laborales llevados adelante o bien por ATE o por UPCN en la APN. La mayor parte de ellos fueron impulsados por ATE, siendo muy escasos los conflictos protagonizados por UPCN.

Del total de conflictos laborales, la mitad presenta paro de actividades como acción conflictiva más intensa. En cuanto al tipo de reclamo dos tercios se corresponde con motivos no salariales (reclamos motivados por representación o por reconocimiento del empleador principalmente) mientras que el tercio restante a motivos de reclamos salariales (reclamos por incremento salarial o por paritarias).

Dada la pluralidad del modelo sindical que describimos más arriba como característica del ámbito estatal, buscamos distinguir la emergencia de la disputa entre ambos gremios como

⁷Hacia 2015 obtuvo la personería gremial y un reciente fallo del Poder Judicial lo anuló.

fenómeno distintivo respecto de las formas más corrientes de la coexistencia de ambos gremios como representantes de los trabajadores de la APN. Dicha disputa se presenta con distintos niveles de explicitación y puede ser identificada, o bien, a partir de la mención explícita del otro gremio en el marco del conflicto laboral o a partir de ciertos indicadores que de manera exploratoria presentamos a continuación derivados del análisis en profundidad de una serie de casos organizados según se trate de : conflictos motivados por 1) reclamos no salariales (por representación o reconocimiento del empleador; persecución gremial), y; 2) salariales (por aumento salarial, por apertura o reapertura de paritarias).

Como punto de partida, observamos que los conflictos laborales en los que aparece la disputa intersindical son en todos los casos protagonizados por ATE y en ningún caso por UPCN.

4.2.1 Manifestaciones de las disputas intersindicales en conflictos laborales con reclamos no salariales

Todos los casos en los que aparece un reclamo por reconocimiento gremial son protagonizados por ATE. Observamos que aun cuando los conflictos se encuentran motivados explícitamente por un reclamo de reconocimiento gremial, no en todos la disputa intersindical entre ambos gremios se expresa de manera abierta.

Encontramos algunos casos en los que la disputa se manifiesta sin mención explícita del otro gremio, pero con la aparición de algunos indicadores que podrían dar cuenta de la expresión de dicha disputa. Por ejemplo, el conflicto protagonizado por los trabajadores de la Administración Nacional de Aviación Civil (ANAC) nucleados en ATE que en el marco de la discusión de un proyecto de Convenio Colectivo reafirman que "ATE no se vende" o "entendiendo que nuestra ATE jamás negociará a espaldas de los trabajadores". Los términos de la disputa se vinculan a distintas concepciones de modelo sindical.

Otros casos en los que la emergencia de la disputa intersindical se ve reforzada por el rol que desempeña el empleador y el tipo de acciones que plantea en relación al conflicto laboral en curso. Ya sea vinculado a los procesos de negociación o interlocución con los gremios o en relación al reconocimiento de alguno de los dos gremios como el único actor válido para llevar adelante acciones sindicales. Por ejemplo, en el caso del conflicto protagonizado por los trabajadores de la FunBaPa (Fundación Barrera Zoofitosanitaria de la Patagonia) dependiente del organismo nacional SENASA en marzo de 2013 podemos observar como a partir de los mecanismos de conciliación se refuerza el desconocimiento de ATE en el conflicto. "La Secretaría de Trabajo de la provincia de Río Negro dicto -por 15 días- la conciliación obligatoria en el conflicto de FunBaPa. El gremio UPCN fue notificado de la decisión, en tanto los trabajadores despedidos, afiliados al gremio ATE no suspenden medidas de fuerza".

Tanto UPCN como el empleador se presentan en la audiencia pero el mecanismo resulta ineficaz ante la persistencia de las medidas de fuerza por parte de la ATE que no fue convocada a la instancia de negociación formalmente producto del no reconocimiento gremial por parte de las autoridades del organismo. La ATE señala: "El director de la FunBaPa, Eduardo Merayo, insiste en desconocer a ATE, pues tendrá que aceptar que ATE ya está reconocido por los trabajadores (...)" Finalmente, se establece una nueva fecha para la audiencia que contará con ATE como sindicato conciliante y se logra que suspendan las medidas de fuerza e iniciar un proceso de negociación. En el marco de este conflicto también se puede destacar el rol mutuo de legitimación que se genera entre el gremio UPCN y el organismo. Mientras que la representación de UPCN es reforzada por los elementos que detalláramos más arriba, en un contexto de cuestionamiento del empleador por parte de la ATE, UPCN se pronuncia respaldando el rol del empleador. Según lo que señala un miembro de UPCN: "Nunca, en 20 años, dejó de reconocer ningún derecho correspondiente a los trabajadores y posee un Convenio Colectivo de Trabajo homologado por el Ministerio de Trabajo de la Nación con la UPCN. En ese marco se desarrollan normal y habitualmente paritarias en las que se discuten no sólo cuestiones salariales sino todos los asuntos referentes a la situación del personal." Como contraparte, ATE denuncia la arbitrariedad del empleador en el desconocimiento del sindicato:

"Queda demostrado que quien desconoce a ATE como representante de los trabajadores es su Director Ejecutivo, Eduardo Merayo, quien se ha acostumbrado a manejar la FunBaPa como patrón de estancia, desconociendo a todos los poderes del Estado, incluido al propio Ministerio de Trabajo de la Nación." En este caso el desconocimiento del sindicato se efectúa más allá de los niveles de representación basados en afiliación (según los medios de prensa analizados el organismo contaba con 319 trabajadores en el año 2013 de los cuales alrededor de 200 se encontraban afiliados a ATE). ATE denuncia en este sentido la "necesidad de democratizar las relaciones laborales dentro del Estado mediante Convenciones Colectivas de Trabajo y paritarias libres con representación plural de los sindicatos".

En junio de 2013, los mismos trabajadores describen un proceso de afiliación masiva a ATE a partir de la suscripción por parte de UPCN al Convenio Colectivo de Trabajo que denuncian como contrario a los derechos de los trabajadores: "Cabe recordar que los empleados de la FunBaPa (SENASA) decidieron masivamente afiliarse a ATE ante la elocuente falta de representatividad de los intereses de los trabajadores por parte de UPCN, gremio que suscribió el actual Convenio Colectivo en perjuicio de esenciales derechos laborales." A lo largo de este conflicto, se denuncia la relación que UPCN mantiene con el empleador: "Los negociados con otro gremio deben ser de tal magnitud, que tanto el SENASA, como la FunBaPa están decididos a violar todas las leyes vigentes con el fin de mantenerlos", sentenció el dirigente de los estatales rionegrinos." Como resolución del conflicto, ATE consigue que la Fundación comience a realizar los descuentos por cuota gremial a todos los trabajadores afiliados al sindicato. Esta situación da cuenta en algún grado de la incidencia de la disputa intersindical en la resolución del conflicto. Este aspecto vinculado a los negociados también aparece como destacado en el conflicto de los trabajadores del INDEC en 2008: "Las persecuciones vienen siendo denunciadas por los delegados de ATE y la "pata" sindical del gobierno son los delegados de UPCN, quienes han demostrado su actitud mercenaria al canjear apoyo por beneficios varios." Otro conflicto en FunBaPa en diciembre de 2013 permite observar el rol del empleador en relación a las acciones llevadas adelante en el marco del conflicto laboral, en donde el no reconocimiento del sindicato se traduce en amenazas respecto a la legalidad de las medidas de fuerza siendo un factor que incide en el devenir del conflicto laboral: "las autoridades de dicha Fundación remitieron una carta documento intimando al sindicato para que se abstenga de realizar cualquier acción sindical. El organismo hizo saber que se iniciarán distintas denuncias penales (...)" ATE destaca que "no existe motivo para suspender la medida, atento a que se realizaron todas las presentaciones formales que demanda la ley y tales acciones se encuentran amparadas en el constitucional derecho a huelga".

En el caso de los conflictos impulsados por los trabajadores del INDEC nucleados en ATE durante el periodo analizado, encontramos elementos similares relacionados con el rol de mutua legitimación entre UPCN y las autoridades del organismo empleador. "En tanto, los trabajadores nucleados en la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN) que responde a Andrés Rodríguez, entregaron un documento con la firma de mil empleados del Instituto donde validan las estadísticas oficiales y cuestionan a ATE". A diferencia del resto de los conflictos descriptos, en estos casos además de las menciones que realizan los dirigentes y representantes de ATE respecto de UPCN, encontramos también explicitada la voz de este último gremio, reforzando la disputa intergremial. Acusan a ATE de enmascarar una disputa política detrás de una lucha gremial: "En tanto, los trabajadores nucleados en UPCN que responde a Andrés Rodríguez, entregaron un documento con la firma de mil empleados del Instituto donde validan las estadísticas oficiales y cuestionan a ATE, al reclamarle "basta de ensuciar nuestro trabajo y de mostrarnos ante la sociedad como campo de batalla de quienes mantienen una lucha política disfrazada en lo gremial". Aparecen a su vez, en el marco de estos conflictos laborales una formulación explícita en el pliego de reclamos que refiere a la disputa con el otro gremio: un repudio a la "patota del INDEC" haciendo referencia al gremio UPCN ("Fuera la patota del INDEC"). "En el organismo «existe una patota que impide el ingreso de los trabajadores» "Acá los aprietes, los apremios, los agravios y los insultos son permanentes" Aquí la disputa cobra un carácter de mayor enfrentamiento llegando a situaciones de acciones de fuerza por parte de UPCN hacia el gremio en conflicto. "El lunes, según denunciaron los trabajadores, unos 25 miembros de UPCN rompieron los vidrios de la sala de ATE mientras cantaban «esta es una

isla; de acá no salen más». «Por su parte, los integrantes de la Junta Interna denunciaron nuevamente que fue la patota de la Intervención, a las órdenes de Hernán Brahim, Rubén Zampino, José Luis Blanco y Ana María Edwin, conjuntamente con agremiados a UPCN, los que atacaron el local de ATE». Dentro de este último caso analizado, aparece como elemento novedoso la manifestación explícita de la violencia en la expresión de la disputa intergremial.

En todos los casos analizados en los que aparece una disputa intersindical por motivos de representación o reconocimiento, el rol del empleador favorece la representación de UPCN, reforzando la posición de dicho gremio como único actor válido a partir del desconocimiento del otro gremio como representante del colectivo de trabajadores.

4.2.2 Manifestaciones de las disputas intersindicales en conflictos laborales con reclamos salariales

El conflicto intersindical se manifiesta más explícitamente e en relación a las paritarias nacionales. En algunos casos, se presenta en las noticias una mención directa a UPCN, en otros la disputa intersindical se ve reflejada en el rol que desempeña el Estado empleador: la relación del gobierno con el sindicato UPCN y las consecuencias que implica en términos de la negociación salarial resultan claves en la disputa. Se denuncia que “UPCN firma una pauta salarial vergonzosa y la firma en forma unilateral” (lo afirman en 2010), “es un gremio oficialista afin” (lo mencionan en 2011 siendo un año electoral); “hay acuerdo entre el gobierno y UPCN, firmando unilateralmente la negociación colectiva” (lo mencionan en 2012) para señalar algunos ejemplos.

En 2010, en un conflicto en SENASA, ATE considera el “21 por ciento de aumento totalmente insuficiente”. Se menciona a UPCN explícitamente ya que ATE señala que “en el encuentro, nuestra Organización rechazó de plano ese aumento, junto con APUMAG, mientras que UPCN sí aceptó esa pauta”; y también “mientras que UPCN sí aceptó esa pauta vergonzosa del 21%. No obstante el rechazo realizado por la mayoría gremial, se firmó irregular y arbitrariamente con la minoritaria pseudo representación gremial de UPCN, ese 21 %”. ATE de esta forma cuestiona a UPCN por negociar con el empleador como si fuera representante de la mayoría, no siéndola siempre a nivel de establecimiento (en este caso el SENASA). Esta disputa se enmarca también explícitamente en un conflicto multisectorial que tiene lugar en el mismo momento con la firma del acuerdo paritario general nacional: el rechazo por parte de ATE de la pauta hablando de “el aumento salarial dispuesto por el gobierno y aceptado por UPCN”, de “pacto con UPCN” (con significado peyorativo del término pactar) y tildándolo de antidemocrático, ya que su accionar fue “primero anunciar la pauta, firmarla por decreto y después recién llamar a la comisión negociadora de la paritaria”. ATE enfatiza que “este es el quinto año consecutivo en el que el Gobierno se junta un día con UPCN para acordar el aumento, anunciarlo y al otro día te citan a negociar lo que ya está acordado” mostrando como la disputa se repite año a año. En otra de las noticias relevadas en el marco del conflicto afirman dirigentes de ATE que “la negociación que cerró UPCN, por un 21% es una nueva bofetada al convenio colectivo de trabajo de los estatales”, uniendo acá cuestionamientos relacionados con el incremento que se determinó pero también con la forma de negociación colectiva que se instrumenta en las paritarias en el Estado, que desconoce la representación de otro gremio que no fuere el mayoritario.

Siguiendo con el análisis de las paritarias en 2011, ATE Trabajo rechaza “por insuficiente el aumento del 24% desdoblado en tres cuotas no acumulativas que se terminará de pagar recién en 2012”. Respecto a UPCN se afirma que este acuerdo fue “acordado el 26 de mayo entre el Gobierno y el gremio oficialista UPCN.” En otras noticias se agrega que el reclamo se presenta “para compensar las paritarias truchas”. Asimismo, aparece la mención a la relación afin entre UPCN y el gobierno. Si se observa el conflicto multisectorial asociado en 2011, varias noticias señalan que ATE reclama “en contra de la pauta definida sin el acuerdo de ATE” rechazando “el aumento salarial del 24 % en tres cuotas para los empleados de la administración pública nacional anunciado por el gobierno”. En 2012 vuelve a repetirse un panorama similar, esta vez en la administración pública general “en rechazo a la pauta salarial del 21% y exigiendo un aumento del 35%, con un mínimo salarial de bolsillo de 5.800 pesos”. Así se denuncia que “el

acuerdo fue firmado por representantes parciales de los consignatarios del convenio colectivo, violando los derechos laborales”.

5. Conclusiones

Este artículo tuvo como objetivo caracterizar las disputas intersindicales y la forma que se procesan en el contexto del sistema de relaciones laborales argentino. A partir de la investigación realizada, podemos responder a nuestros interrogantes centrales que buscaron en primer lugar reconocer ¿qué características y que diferencias existen entre el sector estatal y el privado en relación a los alcances y resultados de la disputa intersindical? Y luego evaluar si los modelos sindicales (público o privado) constituyen un obstáculo que potencia o una ventaja que evita o resuelve este tipo de disputas?

En relación a la primera pregunta, en el ámbito privado, como se ha mencionado, se han detectado 57 conflictos de encuadramiento y 56 por personería, siendo el año 2012 el que tuvo mayor cantidad de conflictos. Estos conflictos se producen en su mayor parte, entre dos organizaciones que ya cuentan con personería gremial, siendo el sindicato de camioneros el principal actor en este tipo de conflictos intersindicales dado que atraviesa distintas actividades económicas producto de la forma que adopta la organización gremial, disputando la representación – encuadramiento- con sindicatos de varios sectores económicos como el de la construcción o los tintoreros. Entre estos conflictos por la representación de trabajadores se encuentran también sindicatos que prestan servicios de logística en empresas industriales como el de la alimentación o el de la industria láctea o sindicatos que representan trabajadores que prestan servicios de transporte de mercaderías pero para empresas de comercio.

En este sentido, uno de cada cinco de los conflictos laborales que influyeron en las disputas entre sindicatos con paro fue protagonizado por el gremio de los camioneros

A su vez, coherente con lo anterior, la rama económica en la que se han producido más conflictos con paro y donde entran en juego más disputas intersindicales es la de “transporte, almacenamiento y comunicaciones” rama que concentra a los trabajadores del subterráneo como a los choferes de colectivos y a los trabajadores de empresas de transporte, por lo general contratistas de otras firmas.

En relación al ámbito privado, podemos afirmar que el modelo sindical, y sus características fundacionales en materia de personería gremial y encuadramiento sindical, tienen incidencia en una primera instancia como inductoras y, en una segunda instancia, como reguladoras de este tipo de conflictos.

El sistema sindical argentino, por lo menos en el *ámbito privado*, a través de la figura de la personería gremial procura promover (aunque algunos autores –Ackerman (2007) y Goldín(1997) entre otros- sostienen que impone) la concentración de la representación de los trabajadores en un solo sindicato que sea el que reúna la mayor cantidad de afiliados. Será este y sólo este (el más representativo) el que obtenga el monopolio de la representación de los trabajadores para enfrentar a los empleadores en la negociación de salarios y condiciones de trabajo, y será además convocado por el gobierno para constituir las comisiones negociadoras en instancias tripartitas de diálogo social.

Es decir, donde no se reconoce la representación simultánea de un mismo conjunto de trabajadores, la posibilidad de conflicto está permanentemente latente. El modelo de relaciones laborales produce tensiones permanentes entre los sindicatos, aunque no siempre esto implique manifestaciones a través de acciones conflictivas con las empresas. En efecto, es el propio modelo el que genera enfrentamientos pero brinda también las oportunidades de canalizarlas a través de mecanismos preestablecidos, tanto al interior de las centrales sindicales, como a través del MTEySS o en instancias judiciales.

A la luz de los resultados, resumidos en la concentración de los conflictos en la rama de transporte una pregunta que surge de la investigación es reconocer si son los factores endógenos o exógenos a los sindicatos los que impulsaron en mayor o menor medida la manifestación de las disputas entre sindicatos?

En primer lugar, emergen como factores exógenos las nuevas actividades que tienen ámbitos o representaciones indeterminadas (Etala, 2001) que se fueron consolidando en los últimos años ocasionando también disputas intersindicales. Este tipo de actividades llevaron a la aparición de nuevos gremios como el Sindicato Único de Trabajadores de los Peajes y Afines (SUTPA) y el Sindicato Único de Trabajadores de Concesionarias Viales y Afines de la Provincia de Santa Fe, que nacieron superponiendo sus ámbitos de representación con la Unión de Empleados de la Construcción y Afines (UECARA) y los sindicatos de comercio⁸.

El otro fenómeno externo que impacta sobre la actividad sindical son los cambios en la organización del trabajo dejando un lugar propicio para la aparición de disputas intersindicales. En efecto, García (2013) señala que la tercerización se transformó en un dispositivo que disparó ciertas disputas a nivel del establecimiento o empresa.

En cuanto al ámbito estatal, a partir del análisis realizado, encontramos que las disputas intersindicales en el ámbito de la APN se expresan mayoritariamente en los conflictos protagonizados por ATE. Dichas disputas, no siempre aparecen vinculadas a la mención explícita del otro gremio con representación de los trabajadores de la APN, sino que se manifiestan a partir de una multiplicidad de situaciones que organizamos según el tipo de reclamo que motiva la disputa.

Observamos que en los casos analizados en los que aparece una disputa intersindical por motivos de representación o reconocimiento, el rol del empleador favorece la representación de UPCN, reforzando la posición de dicho gremio como único actor válido a partir del desconocimiento del otro gremio como representante del colectivo de trabajadores.

En relación al análisis de las disputas intersindicales en conflictos de tipo salarial, observamos que es principalmente en el marco del desarrollo de las paritarias que abarcan al conjunto de los trabajadores de la APN cuando se manifiesta más explícitamente el conflicto intersindical, aunque no siempre se exprese mediante la mención explícita del otro gremio. Aquí, resulta central el cuestionamiento no sólo a las pautas salariales acordadas en la paritaria, sino la impugnación por parte de ATE de la forma en la que se instrumenta la negociación colectiva en la APN, dónde a pesar del marco de pluralidad que caracteriza al modelo sindical en el ámbito público, se desconoce la representación de otro gremio que no fuere el mayoritario.

En todos los casos analizados, observamos ciertos elementos que juegan un rol destacado a la hora de comprender el surgimiento, desarrollo e incidencia de la disputa intersindical en la trayectoria de los conflictos laborales como: el rol del empleador en la legitimación/reconocimiento de los actores sindicales, ya sea en instancias de negociación colectiva o de interlocución en el marco del conflicto, la presencia de cierta afinidad política entre los actores sindicales y el empleador, entre otros.

El presente análisis constituye una primera aproximación a las formas que puede adquirir la disputa intersindical en la Administración Pública Nacional. Consideramos que es posible profundizar los estudios sobre disputas sindicales en el ámbito estatal a partir del análisis de la dinámica que adquieren dichos conflictos en otros niveles de dependencia estatal, por ejemplo, a nivel provincial o municipal o bien en otros sectores de actividad (enseñanza y/o salud).

En síntesis, durante el período en que se realizó el estudio (2008-2013) adquiere relevancia la fortaleza de los sindicatos, la amplia cobertura de la negociación colectiva, la alta tasa de afiliación y la presencia de delegados en los establecimientos. Además, durante el período analizado en el que se destaca a la discusión permanente de la distribución del ingreso a través de medios institucionalizados, se suman los conflictos entre organizaciones sindicales como parte del escenario cotidiano de las relaciones laborales de nuestro país. Advertimos que en el sector privado el modelo sindical que reconoce la unicidad sindical como principio rector del sistema es una parte necesaria de los determinantes de los conflictos intersindicales. Pero, al mismo tiempo, existe una multiplicidad de factores exógenos y endógenos a las organizaciones sindicales que pueden activar o contener la conflictividad sindical.

⁸La representación se consolida principalmente en algunos partidos de la provincia de Buenos Aires (SUTPA) y en la provincia de Santa Fe (Sindicato Único de Trabajadores de Concesionarios Viales).

Para finalizar, en Argentina se observa la coexistencia de dos subsistemas de relaciones laborales que funcionan en contextos diferenciados en términos de rama de actividad, instituciones laborales, legislación, actores, entre otros. En este sentido, los resultados en materia de derechos, condiciones laborales, salarios y otros aspectos, obtenidos en un subsistema no son fácilmente trasladables al otro y tampoco corresponde hacerlo. Más aun, desde fines de 2015 se puede apreciar el diseño y aplicación de políticas (reformas laborales para flexibilizar la legislación laboral, reducción del gasto público, desfinanciamiento del sistema de seguridad social) que implican y/o implicarán el retroceso de algunos indicadores relacionados con el mercado de trabajo. Por lo anterior, es muy probable que estos cambios reflejen resultados y características muy diferentes en la conflictividad laboral en general y en las expresiones que puedan adquirir las disputas intersindicales en particular.

6. Bibliografía

Abal Medina, Paula y Diana Menéndez, Nicolás (comp.) (2011). *Colectivos Resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*, Editorial Imago Mundi, Buenos Aires.

Ackerman, Mario (2007). El trabajo, los trabajadores y el derecho del Trabajo. En *Revista Trabajo*, Año 3, Número 4, Ministerio de Trabajo, Empleo y seguridad Social, pp. 53-69.

Armellino, Martín (2015). Reforma de mercado y reacciones sindicales en Argentina. Una revisión desde la experiencia de los trabajadores públicos. En *Desarrollo Económico*, vol 55, Nro 216, pp.271-304.

Basualdo, Victoria (2010). *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina* Editorial Ceca o Ceca.

Beliera, Anabel y Longo, Julieta (2012). Sindicalismo y conflicto laboral. Debates para el análisis del Sindicato de Empleados de Comercio y Asociación de Trabajadores del Estado. *VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata*, UNLP, La Plata.

Bisio, Raúl y Fernandez, Arturo (1999). *Política y Relaciones Laborales en la Transición Democrática Argentina*, Buenos Aires, Ed, Lumen-Hvmanitas.

Cyunel, Victoria y Montenegro Loewy, Lucía (2015). Conflictos laborales y disputas sindicales en el sector de la enseñanza estatal provincial. Algunas consideraciones teórico-metodológicas. *12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET)*, Buenos Aires.

Dávolos, Patricia (2009). Estrategias sindicales frente a la tercerización del trabajo. El caso de las telecomunicaciones en un contexto de crecimiento. (2003-2008). *XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Diana Menéndez, Nicolás (2013). Versión y reversión. Los sindicatos estatales durante el gobierno de Néstor Kirchner (2003- 2007), *XI Congreso Nacional de Ciencia Política*, provincia de Entre Ríos, Argentina

Duhalde, Santiago (2013). El recurso organizativo como base de la acción sindical, Una aproximación a su estudio, *XI Congreso Nacional de Ciencia Política*, provincia de Entre Ríos, Argentina

Del Bono, Andrea y Bulloni, María Noel (2013). "Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un apunte regional sobre el sector de call centers en Argentina".

En Senén Gonzalez, Cecilia y Del Bono, Andrea, *La revitalización sindical en la Argentina: alcances y perspectivas*, Editorial Prometeo, UnLaM, Buenos Aires

Etala, Carlos (2001). *Derecho colectivo del trabajo*, Editorial Astrea, Buenos Aires.

Figari, Claudia (2009). "Prácticas corporativas empresariales y disciplinamiento social/cultural: desnaturalización y crítica a la pedagogía empresaria". En Figari, Claudia y Alves Giovanni (Orgs), *La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del capitalismo global*, Praxis, Brasil.

Goldín, Adrián (1997). *El trabajo y los mercados*, Eudeba.

García, Héctor (2013). El encuadramiento sindical, un conflicto intersindical por la representación de los trabajadores de la empresa, *La Negociación colectiva y la representación sindical*, ASET – Friederich Ebert Stiftung, Buenos Aires.

Marshall, Adriana y Perelman, Laura (2007). Estrategias sindicales de afiliación: análisis exploratorio. *8vo Congreso de la Asociación Especialistas del Trabajo ASET*, Buenos Aires.

Novick, Marta (2001). "Nuevas reglas de juego en la Argentina: competitividad y actores sindicales". En De la Garza (coord.) *Los sindicatos frente a los procesos de transición política*, Buenos Aires, CLACSO.

Palomino, Héctor (1987). "Los sindicatos bajo el gobierno constitucional: de la confrontación a la alianza". En Nun, José y Portantiero, Juan Carlos (comps.) *Ensayos sobre la transición democrática en Argentina*. Buenos Aires, Puntosur.

Pontoni, Gabriela (2013). "Estrategias sindicales para construir y fortalecer la capacidad de movilización. El caso Camioneros entre 1991-2011" En *Realidad Económica*, Buenos Aires pp 73-103

Radiccioti, Luisina (2012). ¿Democracia sindical en Argentina? Un análisis sobre sus condiciones y posibilidades. En *Trabajo y Sociedad* N° 18, vol. XV, Verano 2012, Santiago del Estero, Argentina pp 249-266

Santella, Agustín (2011). De la representación sindical en los establecimientos. Antecedentes, problemas y discusiones, *Ciclo de Seminarios: El modelo sindical en debate*, ASET, Fundación Ebert, Buenos Aires.

Slavin, Luis Pablo (2013). *Encuadramiento sindical y convencional*, La Ley, Buenos Aires.

Trajtemberg, David; Senén González, Cecilia; Borroni, Carla y Pontoni, Gabriela (2012). Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del módulo de relaciones laborales en *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 11, MTEySS, Buenos Aires. Pp 119-141

Senén González, Cecilia; Medwid, Bárbara y Trajtemberg, David (2011). "La negociación colectiva y sus determinantes en la Argentina. Un abordaje desde los debates de las relaciones laborales". En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* N° 25, Brasil. pp 155-181

Senén González, Cecilia y Palomino, Héctor (2006). "Diseño Legal y Desempeño Real: Argentina". En Bensusan, Graciela (Coord.) *Diseño leal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Spaltenberg, Ricardo (2012). La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados, en *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo* N° 11, MTEySS, Buenos Aires, pp 95-117

Trajtemberg, David (2009). “El impacto de la determinación colectiva de salarios sobre la dispersión salarial”. En Serie Estudios N° 8 *Trabajo, ocupación y empleo*, MTEySS, Buenos Aires. Pp 123-142

Tribuzio, José (2004). “De la Ley 25.250 ala Ley de Ordenamiento Laboral: un moderado viraje hacia el principio protectorio”. Mimeo

Tribuzio, José (2012). ¿Un nuevo modelo sindical argentino? “XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”, Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AADTySS), Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires

Ventrici, Patricia (2009). Organización sindical, práctica gremial y activismo de base en el subterráneo de Buenos Aires. Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, CEIL-PIETTE de CONICET, Universidad de Buenos Aires.

Vázquez Vialard, Antonio (1999). “Procedimientos y efectos de la resolución de encuadramiento sindical”, L.T. vol. XVII_B, p.971

Ynoub, Emanuel (2010). “La marcha de la precariedad laboral: ¿los fragmentos de la sociedad? Organización del trabajo y trabajadores tercerizados por la empresa Telefónica de Argentina”. En Del Bono Andrea y Quaranta Germán (comp.) *Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina*, CICCUS Ediciones, CEIL-PIETTE, CONICET, Buenos Aires.