

Revitalización gremial y disputas intersindicales: un análisis de las relaciones laborales en la industria química argentina durante las primeras décadas del siglo XXI

Clara Marticonera¹

Recibido: 24 de marzo de 2020 / Aceptado: 16 de agosto de 2021

Resumen. Este trabajo indaga acerca de la relación entre los procesos de revitalización sindical y las disputas intersindicales en el sector químico, en el marco de las experiencias de reorganización sindical que tuvieron lugar en Argentina con posterioridad a la crisis del año 2001. En el trabajo analizamos de qué modo las disputas intersindicales impactaron en la estructura sindical sectorial, en la negociación colectiva y en la conflictividad laboral. Los resultados alcanzados resaltan las particularidades que asume la situación de competencia intersindical en el marco del modelo sindical argentino, ofreciendo herramientas para evaluar las tesis acerca de la mayor debilidad de los trabajadores en situaciones de competencia sindical (o su contraria: la ausencia de competencia sindical como fuente de un mayor poder de negociación), y la asociación positiva entre competencia sindical y conflictividad.

Palabras clave: Revitalización sindical; Disputas intersindicales; Estructura sindical; Negociación colectiva; Conflicto laboral; Industria química; Argentina.

[en] Union revitalization and inter-union disputes: an analysis of labor relations in Argentina's chemical industry during the first decades of the 21st century

Abstract. This article analyses the relationship between union revitalization processes and inter-union disputes in chemical sector, as part of union renewal that took place in Argentina after the crisis of 2001. We study how inter-union disputes impacted on sectorial trade union structure, collective bargaining, and labour conflict. The results achieved highlight the particularities assumed by a situation of inter-trade union competition within the framework of Argentina's trade union model, offering tools to evaluate thesis on the greatest weakness of workers in situations of trade union competition (or their opposite: the absence of trade union competition as the source of greater bargaining power), and the positive link between trade union competition and labour conflict.

Keywords: Union renewal; Inter-union disputes; union structure; collective bargaining; labour conflict; chemical industry; Argentina

Sumario: 1. Introducción. 2. Los debates en torno a la revitalización sindical en Argentina a la luz de los desarrollos internacionales. 3. La “revitalización” sindical en el sector químico argentino. 3.1. La organización gremial como expresión de las disputas intersindicales. 3.2. La negociación colectiva en el marco de las disputas intersindicales. 3.3. La conflictividad laboral en contexto de fragmentación sindical. 4. Reflexiones finales. 5. Bibliografía.

¹ Investigadora Adjunta en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL). Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA). Correo electrónico: claramarticonera@gmail.com

1. Introducción

En el marco de los procesos de reorganización y revitalización sindical que tuvieron lugar en Argentina con posterioridad a la crisis del año 2001, este artículo se centra en el análisis de la organización sindical en el sector químico, cuyo estudio permitirá identificar distintas formas asumidas por las experiencias de reorganización sindical en la post convertibilidad y problematizar las miradas predominantes sobre las características, formas y actores de la revitalización. En el sector químico, estos procesos involucraron desde distintas experiencias de organización de base –algunas de las cuales asumieron una orientación combativa–, hasta procesos de renovación de las dirigencias sindicales e, incluso, la creación de nuevos sindicatos conformados por personal jerárquico.

Entre estas experiencias de reconfiguración sindical, se destaca la creación de una nueva Federación, lo cual permite analizar procesos de revitalización en un marco signado por la competencia intersindical entre organizaciones gremiales de mismo grado y de un mismo sector, situación poco frecuente en Argentina en virtud de las características del modelo sindical vigente². En virtud de esta excepcionalidad, en el presente artículo, nos proponemos analizar el impacto de la fragmentación y disputa sindical en la estructura sindical sectorial, en la negociación colectiva y en la conflictividad laboral. Para ello, nos centramos en el período 2003-2015, caracterizado por un gran dinamismo de la negociación colectiva y la conflictividad laboral en Argentina.

Nuestra investigación se basa en una estrategia metodológica de tipo cualitativa, a partir del análisis de diversas fuentes secundarias (bases de datos, convenios y acuerdos colectivos, fuentes periodísticas, publicaciones sectoriales, entre otras) y primarias (entrevistas semi-estructuradas a delegados y dirigentes sindicales, a empresarios y representantes de la Cámara de la Industria Química y Petroquímica – CIQyP, y funcionarios estatales encargados de la negociación colectiva sectorial). Asimismo, recuperamos registros y notas de campo producto de la observación no participante en encuentros de delegados y audiencias de negociación colectiva.³

Luego de plantear los principales desarrollos y debates en torno a la revitalización sindical en Argentina, presentamos las características particulares de la revitalización en la industria química, desarrollando los cambios operados en la estructura de representación sindical, su impacto en la negociación colectiva y en la conflictividad laboral. Finalmente, planteamos una serie de conclusiones que aportan a la caracterización de las formas asumidas por la revitalización sindical en Argentina y permiten ampliar la mirada a la hora de analizar distintos casos y sectores económicos, del mismo modo que habilitan problematizar algunas tesis difundidas en torno a las situaciones de disputa y fragmentación sindical.

² El modelo sindical argentino se caracteriza por la existencia de un sindicato por rama de actividad a partir de la obtención de la personería gremial, que es el reconocimiento estatal a la asociación sindical más representativa de la rama o sector, en función de la cantidad de afiliados que posea entre los trabajadores que busca representar. Sólo el sindicato con personería gremial puede representar los intereses colectivos de los/as trabajadores/as del sector y percibe los fondos para las obras sociales sindicales.

³ El artículo se enmarca en el proyecto UBACYT *La dinámica de la negociación colectiva y el conflicto laboral durante la postconvertibilidad en Argentina (2003-2015). Un estudio a partir de sectores seleccionados de la industria manufacturera*, dirigido por la Dra. Clara Marticonera en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

2. Los debates en torno a la “revitalización” sindical en Argentina a la luz de los desarrollos internacionales

Los debates en torno a la revitalización sindical ocuparon un lugar destacado en las décadas del '80 y '90, tanto en Europa como en Estados Unidos (Frege y Kelly, 2003). En estos debates, la problematización se centró en torno a la conceptualización de la pérdida de poder sindical observable a partir de la baja en las tasas de sindicalización y en la cobertura de la negociación colectiva, al compás de la aplicación de medidas de ajuste económico y reformas laborales flexibilizadoras en distintos países del mundo. Fue en este contexto que comenzaron a debatirse las formas que podía asumir la revitalización de los sindicatos, surgiendo, por un lado, los desarrollos vinculados al sindicalismo de movimiento social, y, por otro, los vinculados al sindicalismo de participación (D'Urso, 2017). En los años 2000, sin embargo, distintos procesos de reorganización sindical signaron las limitaciones de las estrategias sindicales desarrolladas en los años precedentes, visibilizando la emergencia de un sindicalismo político radical que plantea en primer plano la contradicción entre capital y trabajo, recuperando una perspectiva clasista (Connolly y Darlington, 2012; Mc Ilroy, 2012; Upchurch y Mathers, 2012).

Si bien en las décadas del '80 y '90 del siglo XX, tanto en Argentina como en América Latina, cobró fuerza la teoría de los nuevos movimientos sociales como clave explicativa de la conflictividad, y las tesis sobre el fin del trabajo plantearon la crisis de los sindicatos, los procesos de crecimiento económico y el desarrollo de los mercados de trabajo en el siglo XXI, volvieron a resaltar la centralidad de las organizaciones sindicales en el escena política, económica y social en los países latinoamericanos, particularmente en países como Argentina y Brasil (De la Garza, 2016).

En Argentina, el debate en torno a la revitalización sindical, al tiempo que se nutrió de los debates precedentes en Europa y Estados Unidos, cobró características particulares derivadas de las especificidades históricas del modelo de relaciones laborales, pero también del contexto económico, social y político en el que este debate adquirió centralidad. Particularmente, mientras en sus inicios la revitalización sindical era pensada como necesidad de reorientar las estrategias sindicales en un contexto de deterioro del mercado de trabajo y las instituciones laborales, en Argentina se retomó en un contexto de crecimiento económico, aumento del empleo⁴ y políticas laborales que limitaron (aunque no desandaron) el avance de la flexibilización laboral que había tenido lugar en los años '90, a través de sucesivas reformas implementadas al calor de la consolidación del neoliberalismo.

En el campo de los estudios laborales, la cuestión acerca de la revitalización sindical ha sido ampliamente desarrollada, siendo objeto de análisis en el ámbito académico local a partir de la crisis del 2001 y el proceso de recomposición de la economía y del

⁴ El Producto Bruto Interno (PBI) creció en el periodo 2003-2007 a una tasa del 8.8% anual promedio. Luego de la recesión de 2009, en 2010 y 2011 la economía retomó una elevada tasa de crecimiento respecto del año anterior, aunque en el período 2012-2015 tuvo años de crecimiento leve con años de caída. El empleo presentó una evolución destacada, principalmente durante los primeros años de la etapa kirchnerista, y la tasa de desempleo abierto pasó del 21.5% de la población económicamente activa en mayo de 2002 al 7.3% en el segundo semestre de 2011. Si bien el empleo no registrado en la seguridad social descendió desde el 49,5% de los asalariados en 2003 al 35,8%, en los años siguientes se mantuvo en torno a este porcentaje, constituyendo un problema estructural del mercado de trabajo y la economía argentina. Las estadísticas fueron elaboradas en base a la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC).

empleo iniciado a fines del año 2002 (Etchemendy y Collier, 2007; Palomino y Trajtemberg, 2006; Palomino, 2008; Atzeni y Ghigliani, 2008; Marshall y Perelman, 2008; Senén González y Haidar, 2010; Senén González, et al., 2010; Senén González y Del Bono, 2013; Marticonera, 2014). La perspectiva predominante resaltó la revitalización sindical, observable a partir de la evolución de una serie de indicadores clásicos de poder sindical: evolución de la negociación colectiva, la conflictividad laboral, la tasa de sindicalización y, podríamos agregar, la presencia sindical en los lugares de trabajo. Efectivamente, durante el período 2003-2015 se produjo un aumento más que considerable en la cantidad de negociaciones colectivas⁵ y, a partir del 2004/2005, un incremento de los conflictos por motivos salariales, protagonizados por trabajadores ocupados a través de formas de organización sindical. Diversos estudios resaltaron, a su vez, el incremento en la tasa de sindicalización (Senén González et al. 2010a; Delfini, 2013) y el aumento de la presencia sindical en los lugares de trabajo (Trajtemberg et al. 2012).

En este marco, es posible identificar distintas lecturas y énfasis sobre el rol de los sindicatos en los procesos de revitalización en el período. Es posible observar una serie de trabajos que centraron su análisis en las cúpulas sindicales, destacando su rol en los procesos de revitalización (Etchemendy y Collier, 2007; Spaltenberg, 2012); mientras que otros estudios visibilizaron la emergencia de distintas formas de organización de base, en muchos casos en oposición a las dirigencias de los sindicatos de la actividad (Atzeni y Ghigliani, 2013; Senén González y Del Bono, 2013; Varela, 2015; 2016; D'Urso y Longo, 2017).

Se trata de experiencias heterogéneas de organización de base, de carácter antiburocrático y/o combativo, donde se ha destacado el protagonismo de trabajadores/as jóvenes, en condiciones de precariedad laboral y con poca o nula experiencia sindical y/o política previa (Varela, 2013; 2015). De todos modos, el análisis en profundidad de varias de dichas experiencias permite dar cuenta de los vínculos entre viejos y nuevos trabajadores, así como resaltar la participación de militantes de partidos políticos de izquierda como características clave para comprender los procesos de reorganización sindical, como el caso de la alimentación (Cambiasso, 2016) y subterráneos de Buenos Aires (Torme, 2019). Pero más allá de sus características específicas en distintos sectores, es posible reconocer la importancia adquirida por la organización de los/as trabajadores/as de base con posterioridad a la crisis económica, social y política del año 2001, tanto a partir de estudios de caso, como de aproximaciones estadísticas (Cotarelo, 2016; Marticonera y D'Urso, 2018; Marticonera, 2020).

Los debates sobre el impulso de la revitalización sindical también dieron lugar a la revisión de la importancia de las estrategias sindicales, comprendiendo que las disputas inter e intra sindicales constituían un emergente de distintas perspectivas acerca de las prácticas gremiales. En este sentido, Senén González y Del Bono, (2013) han diferenciado estrategias de revitalización por arriba, por abajo y periféricas en distintos sectores. La revitalización descendente, es aquella que se produce al interior de la estructura tradicional del sindicato y se origina “de arriba hacia abajo”, es decir, de las cúpulas hacia las bases. Las autoras señalan que estos casos serían los de los sindicatos “...más corporativos, nacionales, tradicionales...” (Senén González y Del Bono, 2013: 20), como Camioneros, Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Auto-

⁵ El total de negociaciones colectivas en Argentina pasó de 208 en el año 2002, a 1957 en el año 2015 (Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

motor (SMATA, Automotriz), Luz y Fuerza (Electricidad). En cambio, el tipo de revitalización que identifican como ascendente es aquel protagonizado por sindicatos locales, comisiones internas y cuerpos de delegados, que se produce “de abajo hacia arriba”, por sectores disidentes de las direcciones sindicales, como en el sector supermercadista. Por su parte, la revitalización periférica es aquella desarrollada en los márgenes de la estructura sindical tradicional, protagonizada por trabajadores tercerizados, como los casos de *call centers*, *shopping centers* y prensa escrita.

Como señalamos en Marticonera (2017), estos abordajes tendieron a priorizar una mirada unidireccional de las estrategias de revitalización, focalizando en el accionar de las cúpulas o bases sindicales, y, en ese sentido, desplazaron la importancia de la articulación de las distintas estrategias en el marco de los procesos de revitalización. Una mirada exclusivamente centrada en el accionar de las cúpulas sindicales impide problematizar el modo en que las disputas inter (entre sindicatos) e intrasindicales (entre cúpulas y bases) se expresa en las políticas de revitalización sindical, del mismo modo que una mirada restringida al estudio de experiencias combativas como única expresión de revitalización impide analizar las formas en que se (re) producen las prácticas sindicales tradicionales.

En este sentido, la experiencia de reorganización sindical en el sector químico-petroquímico se distancia de casos marcados por una fuerte oposición entre cúpulas sindicales tradicionales, abiertamente conciliadoras con relación a las patronales, verticalistas y burocráticas en cuanto a su funcionamiento interno, por un lado, y, por otro, una base movilizadora con una orientación combativa, antiburocrática y/o de izquierda. Esta disputa “clásica” que podemos observar en el período en sectores como la alimentación, el transporte (subterráneo y de colectivos), supermercados, entre otros, no es la observada en el sector químico-petroquímico. En algunos casos, las luchas intra-sindicales han tenido como resultado el desplazamiento de dirigencias tradicionales por nuevos dirigentes que plantearon cambios significativos en la estrategia de construcción sindical y en la perspectiva político-gremial (como en el sector del neumático y el aceitero) o en la creación de nuevos sindicatos (subterráneos de Buenos Aires). En este caso, como veremos en los próximos apartados, la organización y movilización de los trabajadores de base surgida a comienzos de la década (Arecco, Cabaña, Vega, 2010) contó con apoyo sindical y dio lugar a la constitución de una nueva Federación, desarrollándose, a partir de entonces una fuerte disputa intersindical. Es decir, encontramos en este caso una articulación mayor entre estrategias de base (“desde abajo”) y de cúpulas (“desde arriba”), donde las disputas intra-sindicales se desplazan hacia las disputas intersindicales.

3. Las características de la revitalización sindical en el sector químico argentino

El debate en torno a la revitalización sindical que tuvo lugar en las primeras décadas del siglo XXI en Argentina cobra una relevancia específica al analizar la dinámica de organización sindical en el sector químico⁶. Esto se debe a que en el sector es posible apreciar distintos procesos de organización/ reorganización e institucionalización a

⁶ Cabe aclarar que las actividades comprendidas dentro de la representación sindical de las federaciones y sindicatos de la industria química y petroquímica no incluyen a la industria farmacéutica, cosméticos ni perfumería.

nivel de bases y dirigencias que condensan una amplia variedad de características observables en los procesos de revitalización sindical en el país. Estas experiencias no suscitaban la atención que tuvieron las experiencias de organización de base opuestas a las dirigencias sindicales tradicionales, pero aportan elementos para profundizar en el análisis de las formas de la revitalización sindical y el modo en que se recrean procesos de institucionalización del conflicto de clases.

A lo largo del período analizado se han producido: a) Procesos de organización impulsados por trabajadores de base, entre ellos experiencias combativas, aunque articuladas con estructuras sindicales sectoriales⁷; b) Un aumento de la organización en los lugares de trabajo (Comisiones internas –CI/ Cuerpos de delegados – CD); c) Un aumento de la afiliación; d) Recambio de direcciones sindicales tradicionales; e) Procesos de ‘des-federación’ y conformación de una nueva federación; y f) creación de nuevos sindicatos (entre los cuales se destaca la creación de sindicatos de personal jerárquico).

¿Cómo explicar esa intensa actividad de (re)organización sindical? Consideramos que hay diversos elementos de carácter general para ponderar, pero también, aspectos particulares del sector. Entre los aspectos generales, consideramos el aumento del empleo y la actividad económica, e industrial en particular; los procesos de conflictividad en otros sectores; así como el dinamismo asumido por la negociación colectiva como modo de encauzar y reordenar las demandas de los trabajadores en una etapa de crecimiento económico. En cuanto a los aspectos particulares de la actividad química, se puede destacar como aspecto central, el desencadenamiento de procesos de disputa intersindical, en un marco signado por el crecimiento de la producción y las ganancias empresarias⁸.

La industria química posee una particular relevancia desde el punto de vista económico, por su peso en el producto bruto manufacturero (del 12,3%)⁹ y su importancia en la mayor parte de las cadenas de valor de distintas industrias. Efectivamente, dentro del sector químico se producen tanto sustancias y productos químicos de uso intermedio indispensables como insumos de otras industrias (como 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). Los procesos de reconfiguración sindical, tanto a nivel de bases como de cúpulas, se desarrollaron en un sector caracterizado por una importante heterogeneidad productiva, con sectores altamente concentrados (como la industria petroquímica, fuertemente extranjerizada) y sectores con mayor predominio de las pequeñas y medianas empresas (productos de limpieza, cosméticos).

Uno de los elementos más distintivos que emergió durante el período analizado, fue la conformación de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias

⁷ En otros trabajos hemos analizado distintas experiencias de organización de base y de reorganización a nivel de dirigencias sindicales, haciendo hincapié en las distintas formas de organización sindical y las diferenciales estrategias de construcción gremial. Puede consultarse Marticonera y Vasallo (2016) sobre la experiencia de organización del Sindicato Químico de Pilar, y Marticonera (2017) para un análisis de dicha experiencia en relación con la de los trabajadores de Praxair. Véase, asimismo, Arecco, Cabaña y Vega (2010) y Arecco (2018; 2019).

⁸ Entre 2002 y 2014, período para el cual contamos con información de la Encuesta Industrial Mensual (INDEC), el índice de volumen físico de producción de la rama producción de sustancias y productos químicos se incrementó a una tasa promedio anual del 7,3%, con crecimiento en todos los años del período, incluso en el marco de la crisis económica mundial de 2008-2009.

⁹ CIQP (2011).

Químicas y Petroquímicas de la República Argentina (FESTIQyPRA) en el año 2007, planteándose desde entonces una situación de competencia sindical con la federación pre-existente, la Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas (FATIQuYp), creada en el año 1950. Ambas federaciones negocian con la Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQuYp), es decir, con la misma contraparte patronal, en mesas de negociación diferentes, dado que poseen convenios colectivos de trabajo diferentes.

La situación de fragmentación sindical no es novedosa en el sector, ya que se destaca la existencia de dos sindicatos que desde hace dos décadas negocian en forma independiente de las Federaciones, como el Sindicato del Personal de la Industria Química y Petroquímica de Zarate, des-federado en el año 1998, y el Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca, des-federado el año 2000. Estos procesos de des-federación se debieron, según entrevistas realizadas, a la mayor capacidad de negociación o fuerza negocial que presentan los sindicatos en los “polos productivos” en virtud del alto grado de concentración de las empresas allí situadas. En este marco, las Federaciones del sector quedaron representando un universo de trabajadores con condiciones de trabajo y salariales más heterogéneas, incluyendo a grandes empresas y pymes.

La creación de FESTIQyPRA se explica, según las entrevistas realizadas, tanto por disputas económicas vinculadas a la distribución de los recursos sindicales, en particular, de la Obra Social, como de poder, por la sucesión a partir del fallecimiento del Secretario General de la FATIQuYp en 2007. Pero un elemento clave en la constitución de la nueva federación fue la activación de las bases obreras, en particular a partir de un conflicto en la fábrica de gases industriales Praxair, que tuvo lugar entre 2005 y 2007. Este conflicto pronto contó con el apoyo del Sindicato del Personal de Industrias Químicas de la Capital Federal y Zonas Adyacentes (SPIQuYp), ubicado en Avellaneda (otra de las zonas tradicionalmente caracterizada por la presencia de industrias del sector), y fue el activismo de los trabajadores de la empresa en el marco del sindicato, uno de los impulsos a la desafiliación de la FATIQuYp y la creación de la FESTIQyPRA. En este caso, entonces, la organización de base se canaliza a través de las organizaciones sindicales y transita una vía de institucionalización, abonando un proceso de creación de una nueva Federación. En este sentido, la “inacción de la FATIQuYp”, tal como señalan entrevistados de los sindicatos desafiliados, se habría puesto de manifiesto en el marco del citado conflicto, aglutinando a sectores gremiales con posiciones de mayor confrontación hacia las patronales del sector.

Como mencionamos anteriormente, la situación adquiere su particularidad en un modelo sindical como el argentino, en el cual existe un monopolio de la representación por parte de la organización sindical con personería gremial. De este modo, cada Federación pasó a representar a trabajadores en distintos territorios en función de los sindicatos adheridos. La coexistencia de dos federaciones complejizó el mapa sindical del sector y se expresó en fuertes disputas territoriales en función del área de actuación de los sindicatos¹⁰. Veamos de qué modo se expresó en la organización sindical, la negociación colectiva y el conflicto laboral.

¹⁰ Cabe apuntar que la situación sindical del sector se ha visto particularmente convulsionada durante el año 2018 por la desafiliación del Sindicato del Personal de Industrias Químicas de la Capital Federal y Zonas Adyacentes (SPIQuYp) de la FESTIQyPRA.

3.1. El impacto de las disputas intersindicales en la estructura sindical sectorial

Distintos estudios señalan la importancia de las disputas intersindicales como impulso de la afiliación y representación en el lugar de trabajo (Murillo, 2005; Marshall y Perelman, 2008). En el caso estudiado, si bien no es posible contar con series estadísticas sobre afiliación sindical y representación en el lugar de trabajo para el conjunto del sector, la información recabada a través de entrevistas y el propio trabajo de campo nos ha permitido observar un aumento de la afiliación y de la presencia de representación sindical en los lugares de trabajo a través de la conformación de comisiones internas y cuerpos de delegados. Dicho aumento no sólo ha sido impulsado por el proceso general de revitalización sindical vivido en nuestro país en el período analizado, sino también por la disputa desatada entre las federaciones del sector a través de sus sindicatos adheridos¹¹. En el impulso a la afiliación sindical y al aumento de la representación en los lugares de trabajo se conjugaron iniciativas “desde abajo” con estrategias sindicales de las cúpulas en el marco de la disputa sectorial.

Hay un dato muy sugerente acerca del impacto de la disputa intersindical en la organización sindical, que es la creación de nuevos sindicatos. Efectivamente, de un total de 55 organizaciones de primer grado (sindicatos) con inscripción vigente en las ramas química y petroquímica, hay 16 sindicatos constituidos del 2000 en adelante (un 29%), que ascienden a 17 si consideramos la fecha de resolución ministerial, ya que el Sindicato Obrero Químico y Afines de San Juan tiene fecha de constitución 1/1/1901 pero la Resolución Ministerial de otorgamiento de la personería gremial posee fecha 29/06/2012.

Teniendo en cuenta la fecha de constitución de FESTIQyPRA, es posible observar que la mayor parte de los sindicatos creados en las primeras décadas del siglo se constituyen a partir del 2008, totalizando, en el período 2008-2015, 14 nuevos sindicatos químicos y petroquímicos. Si consideramos la fecha de resolución de la inscripción, el número asciende a 15. De estos 15, 7 se encuentran adheridos a la FATIQyP, y 6 a la FESTIQyPRA. Entre estos 6, se encuentran 2 de los 4 nuevos sindicatos que agrupan al personal jerárquico¹² (Cuadro nº 1). Si bien la FATIQyP posee una mayor cantidad de sindicatos adheridos (30)¹³, destacándose los de mayor antigüedad, la FESTIQyPRA contó desde su formación con sindicatos con mayor cantidad de afiliados.

¹¹ De acuerdo con Arecco (2018; 2019) el SPIQyP (Sindicato de “Avellaneda”), adherido a la FESTIQyPRA hasta 2018, tuvo un importantísimo aumento en la cantidad de afiliados, pasando de 2500 en 2001 a 11000 en 2011. También se produjo un más que significativo aumento de la cantidad de fábricas organizadas sindicalmente, de 80 fábricas con delegados en el 2000 a 149 en 2010. En cuanto al SPIQyP (Sindicato de Pilar), adherido a la FATIQyP, a partir del cambio de la comisión directiva en el año 2012, al 2014 se había incrementado la cantidad de delegados de alrededor de 25 a 100, y duplicando la afiliación al sindicato, que pasó de cerca de 650 a 1400 afiliados en un año y medio sobre un total de 2000 trabajadores (Marticonera y Vasallo, 2016).

¹² La creación de estas organizaciones sindicales tiene un elemento más a considerar ligado al denominado problema del “solapamiento” salarial entre trabajadores cubiertos por la negociación colectiva y trabajadores “fuera de convenio”. Algo sobre este problema hemos trabajado en Marticonera (2012; 2014), pero resta avanzar aún en mayores indagaciones sobre este fenómeno. Al momento de escribir este artículo (abril de 2020), se cuenta con información de la existencia de un nuevo sindicato de personal jerárquico del sector en la provincia de Tierra del Fuego, totalizando 5 en el conjunto de la actividad.

¹³ Incluye 3 sindicatos que poseen encuadramiento en actividades conexas, como papelera e industria de taninos.

Cuadro nº 1. Cantidad de asociaciones sindicales de primer grado (sindicatos) en la rama química y petroquímica según año de resolución y adhesión a organizaciones de segundo grado (federaciones), entre 2008 y 2015

Año resolución	FESTIQyPRA	FATIQyP	Sin datos	Total
2008	1	–	–	1
2009	2	1	–	3
2010	–	–	–	–
2011	–	1	–	1
2012	–	3	–	3
2013	1	1	1	3
2014	1	1	–	2
2015	1	–	1	2
Total	6	7	2	15

Fuente: Elaboración propia en base a Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS).

En este sentido, observamos que la competencia sindical se tradujo en la disputa por las áreas de actuación entre las Federaciones, a través de los sindicatos adheridos. La creación de nuevos sindicatos fue una característica señalada como otro de los emergentes del proceso de revitalización sindical en Argentina. Si bien se trata de una temática poco estudiada, los casos analizados estuvieron caracterizados por conjuntos de trabajadores que carecían de representación y buscaron constituir un nuevo sindicato, como el caso de los trabajadores informáticos, quienes crearon la Unión Informática (Del Fueyo, 2019), o los guardavidas (Llamosas, 2017). Asimismo, la creación de nuevas organizaciones sindicales fue impulsada en algunos casos por trabajadores jerárquicos, que se encontraban fuera de la representación de las organizaciones sindicales existentes. El caso de los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires difiere dado que se trata de una agrupación antiburocrática que logró la constitución de un nuevo sindicato opuesto a la Unión Tranviarios y Automotor (UTA), pero únicamente para el ámbito del subterráneo. La experiencia del sector químico plantea un aumento en la creación de nuevas organizaciones sindicales bajo el impulso de las organizaciones sindicales existentes como modo de desarrollar su disputa por el ámbito de actuación y los recursos económicos de las organizaciones gremiales.

3.2. La negociación colectiva en el marco de las disputas intersindicales

El período analizado estuvo caracterizado por un significativo aumento de la negociación colectiva como modo de encauzar las disputas en las relaciones laborales. El aumento de la negociación colectiva estuvo basado en el aumento de acuerdos¹⁴ y

¹⁴ Mientras los Convenios Colectivos de Trabajo constituyen cuerpos completos de normas que regulan el conjunto de las relaciones laborales, los Acuerdos son negociaciones que modifican parcialmente el contenido de un convenio colectivo de trabajo, por ejemplo, precisando o adecuando una cláusula específica o incorporando correcciones salariales.

caracterizado por el significativo peso de las negociaciones a nivel de empresa (Marticonera, 2014; 2020). En cuanto a los contenidos negociados, hemos señalado en trabajos previos, la importancia adquirida por la negociación salarial, y la permanencia de contenidos vinculados a la flexibilización laboral, principalmente, en aspectos ligados a la organización del trabajo y del tiempo de trabajo.

En el sector químico se puede observar la preeminencia de los acuerdos frente a la negociación de Convenios Colectivos de Trabajo, y también el aumento experimentado a partir del año 2010 por las negociaciones a nivel de empresa (Cuadro n° 2). Asimismo, es posible observar un aumento en la cantidad de negociaciones a partir del año 2008, que coincide con la intensificación de las disputas intersindicales en el sector.

Cuadro n° 2. Negociación colectiva según tipo y nivel de negociación en la industria química argentina (2003-2015)¹⁵

Año	Tipo de negociación		Nivel de negociación		Total negociaciones (N)
	Acuerdos %	CCT %	Rama %	Empresa %	
2003	45,5	54,5	0,0	100,0	11
2004	87,5	12,5	37,5	62,5	8
2005	85,7	14,3	28,6	71,4	7
2006	73,3	26,7	26,7	73,3	15
2007	88,9	11,1	33,3	66,7	9
2008	88,2	11,8	52,9	47,1	17
2009	87,0	13,0	47,8	52,2	23
2010	96,6	3,4	13,8	86,2	29
2011	97,4	2,6	20,5	79,5	39
2012	93,0	7,0	16,3	83,7	43
2013	93,9	6,1	27,3	72,7	33
2014	92,9	7,1	12,5	87,5	56
2015	79,2	20,8	9,4	90,6	53
Total (N)	303	40	72	271	343

Fuente: Elaboración propia en base a MTEySS. Los datos incluyen las distintas subramas de la industria: acumuladores y placas, aguas lavandinas, y química y petroquímica.

¹⁵ Cabe señalar la diferencia entre convenios colectivos de trabajo y acuerdos. Mientras los convenios colectivos establecen un conjunto de regulaciones y cláusulas relativas a todas las dimensiones vinculadas a las condiciones de trabajo dentro de la rama o empresa (desde la "Filosofía o fines compartidos" de la convención, el detalle de las categorías laborales, las formas de contratación, las condiciones salariales y la organización de las tareas y tiempo de trabajo, el régimen de licencias, las relaciones laborales, etc.), los acuerdos contienen modificaciones parciales de algunos aspectos, y se encuentran articulados a los convenios colectivos de la actividad/ empresa.

Mientras las negociaciones desarrolladas por las Federaciones fueron predominantemente celebradas a nivel de actividad, se observa la importancia de la negociación a nivel de empresa por parte de sindicatos no adheridos a las mismas, destacándose las negociaciones de empresa desarrolladas por el Sindicato de Bahía Blanca.

Usualmente se problematizaron las situaciones de fragmentación sindical en relación con procesos de descentralización de la negociación colectiva. Por ejemplo, se ha observado una relación positiva entre la concentración industrial y el mayor tamaño de planta, con la descentralización de la negociación colectiva mediante la firma de negociaciones de empresa (Hendricks y Kahn, 1982; Mishel, 1986). Asimismo, se ha observado que la negociación centralizada reduciría las diferencias intersectoriales en los salarios, mientras que la negociación descentralizada las pronunciaría (Kahn, 1998). De acuerdo con Wallerstein (1990) la negociación centralizada beneficia a los trabajadores de menores salarios mientras que los trabajadores de altos salarios resultan más beneficiados en sus ingresos cuando la negociación se realiza de modo descentralizado. Otro aspecto, resaltado por Hendricks y Kahn (1982), apunta la asociación entre formas de descentralización y competencia intersindical en un mismo sector.

En el sector analizado es posible apreciar la existencia de una descentralización regional de la negociación colectiva, donde, como señalamos anteriormente, los sindicatos representantes de trabajadores de los polos productivos (como la zona de Zárate-Campana y Bahía Blanca), desarrollan negociaciones independientes de las federaciones y, cuya contraparte patronal no es la Cámara Química, si no, las empresas concentradas del sector ubicadas en la zona de actuación de los sindicatos mencionados.

La particularidad del caso estudiado radica en la situación de competencia sindical entre Federaciones, es decir, estructuras gremiales de igual grado, con representación nacional (las zonas de actuación se encuentran en permanente disputa), que constituyen unidades de negociación diferenciadas con la misma contraparte patronal. De acuerdo con entrevistas realizadas, ello imprime determinada dinámica al proceso de negociación, en la cual se configuran, de hecho, mesas de negociación paralelas para las negociaciones de cada Federación.

La encargada de la comisión de relaciones laborales de la Cámara Química, reflejaba la perspectiva patronal, apuntando la conformación de dos carriles paralelos de negociación:

P: ¿Cómo (...) cambió la negociación a partir de la formación de la Festiqypra?

R: (...) nos complica en el sentido que nosotros tenemos como premisa cerrar un acuerdo idéntico con las dos, pero a veces se avanza más con una que con otra y se va por caminos divergentes entonces con la que se avanza más después hay que decirle: “no, pará, pará”, ir con la otra y decirle: “che, pero yo avancé más con la otra”, se ofende esta segunda porque: “ah, nos ningunearon”, es un trabajo que no quisiéramos que... O sea, la verdad que el ideal nuestro sería que nos sienten a todos en una misma mesa, nosotros nunca hicimos nada para favorecer o perjudicar a una u otra, pero la realidad es que entre las dos federaciones están en una lucha de poder y de avance y de lograr más territorios, más afiliados y nosotros no tenemos nada que ver con eso. Y nos complica a nosotros como CIQyP a la hora de las paritarias por esto que te comento, porque tenemos que llevar en paralelo dos negociaciones que por ahí se van yendo por caminos diferentes y de alguna manera las tenemos que traer al mismo lugar y a las empresas también porque

muchas veces las empresas sufren esta pelea entre las dos federaciones queriendo avanzar sobre las empresas. (Representante CIQyP, diciembre de 2019)

A partir de la creación de la FESTIQyPRA, se puede observar que las negociaciones salariales de las dos Federaciones se celebran para el mismo período, en fechas cercanas y con los mismos contenidos. En cuanto a los convenios vigentes, cabe señalar que el CCT que celebra FESTIQyPRA (N° 564/2009) luego de su constitución y de obtener la personería gremial, resulta prácticamente idéntico al CCT 77/89 celebrado por la FATIQyP, que se mantiene ultra-activo¹⁶. Como podemos observar en el siguiente cuadro, en el período 2009-2015, primero se “cerraba” el acuerdo con la nueva federación y luego firmaba la FATIQyP. Precisamente, una entrevistada nos planteó que en casos de fragmentación sindical comienza a negociar el más “fuerte”. Desde el año 2018, esta correlación de fuerzas se vio modificada por la des-federación del sindicato de Avellaneda de la FESTIQyPRA.

Cuadro n° 3. Fecha de celebración de Acuerdos Salariales por las Federaciones de la Industria Química y Petroquímica (2009-2015)

Nivel de negociación	Año	FESTIQYPRRA	FATIQYYP	Empresarios
Actividad	2009	30/6/2009	1/7/2009	CIQyP
Actividad	2010	14/7/2010	22/7/2010	CIQyP
Actividad	2011	3/6/2011	9/6/2011	CIQyP
Actividad	2012	6/7/2012	6/7/2012	CIQyP
Actividad	2013	30/5/2013	5/6/2013	CIQyP
Actividad	2014	25/6/2014	25/6/2014	CIQyP
Actividad	2015	26/6/2015	30/6/2015	CIQyP

Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

En los acuerdos negociados se puede observar el conflicto entre ambas federaciones a través de contenidos vinculados con el alcance y la aplicación de las negociaciones. Por ejemplo, a partir de la constitución de FESTIQyPRA, 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 FESTIQyPRA 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 FATIQyP: “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 FATIQyP...” (ACU 900/2011, art. I. Ámbito territorial y vigencia)

¹⁶ El principio de ultraactividad contemplado en la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo (N° 14250) plantea que una vez vencido el plazo de un CCT sus cláusulas permanecen vigentes hasta tanto las partes no celebren otro que lo sustituya.

Asimismo, 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. En cuanto a otros contenidos negociados, predominan los contenidos salariales (aumentos del salario básico en cuotas) y recursos para las organizaciones sindicales, a través de aportes de los trabajadores al sindicato y/o de contribuciones patronales incorporadas en los acuerdos colectivos.

Si bien las negociaciones de ambas Federaciones se desarrollan en forma paralela y los contenidos negociados resultan siendo los mismos, las entrevistas realizadas permiten apreciar una posición más activa por parte de la FESTIQyPRA en la inclusión de temáticas en la mesa de negociación (temáticas vinculadas al pago de la antigüedad y definición de categorías, entre otras), y en el desarrollo de medidas de fuerza en el marco de dichas negociaciones, como veremos en el próximo apartado.

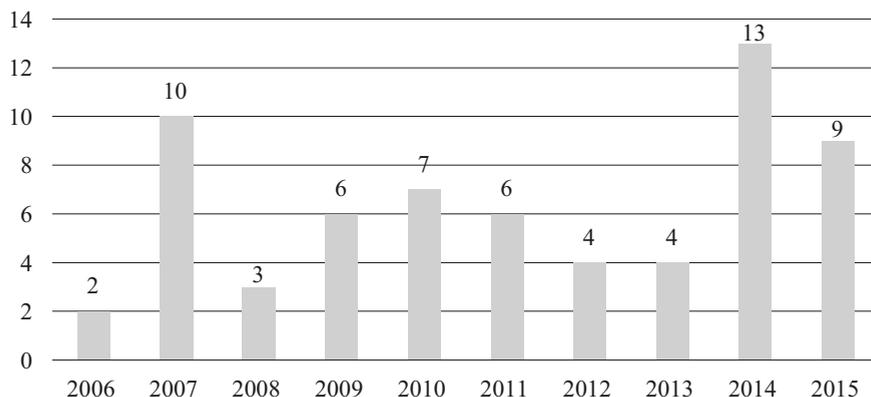
3.3. La conflictividad laboral en contexto de fragmentación sindical

Estudios clásicos han encontrado una asociación positiva entre la multiplicidad sindical y la conflictividad laboral (Ross e Irwin, 1951; Clegg, 1976; Korpi y Shalev, 1979). En un estudio reciente, Akkerman (2008) señala que dicha relación debe ser analizada sectorialmente (antes que en agregados nacionales), y confirma, a través de su indagación, la relación positiva entre el número de sindicatos de un sector y la frecuencia huelguística, en sectores con una fuerza de trabajo heterogénea. Su análisis, a su vez, fortalece una de las explicaciones más difundidas de esta relación, basada en la competencia sindical mediante mayores reclamos en la negociación, estrategia que tiene como consecuencia un aumento de la conflictividad. Nos preguntamos, entonces, ¿qué características presenta la conflictividad en un sector con representación sindical fragmentada?, y ¿cómo ha impactado la conformación de FESTIQyPRA en la conflictividad sectorial?

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 química¹⁷, de las cuales 31 están vinculadas a conflictos “con paro” mientras que 33 a conflictos “sin paro”¹⁸.

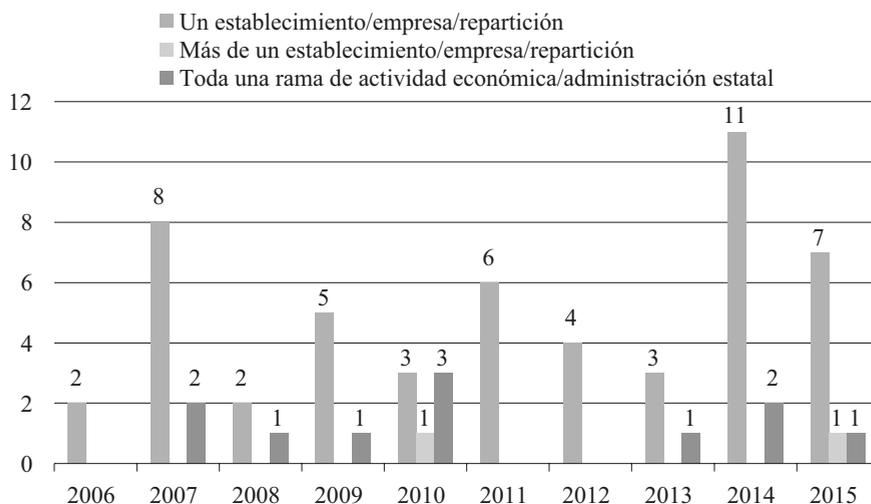
¹⁷ No se incluyen los conflictos de jaboneros, tintoreros, de la pintura, negro de humo, taninos, perfumeros, laboratorios y farmacia, sanidad, caucho.

¹⁸ Existen distintas series sobre conflictividad laboral en Argentina, entre las más destacadas por su cobertura de carácter nacional se cuenta con las bases elaboradas por el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos (ODS-CTA-A), el Programa de Investigación sobre el Movimiento de la Sociedad Argentina (PIMSA), y la base elaborada por el MTESS. Cada una de estas bases posee una metodología específica, definiendo distintas unidades de análisis, por ejemplo, PIMSA, releva “hechos de rebelión” (“...todo hecho colectivo llevado a cabo por personificaciones de categorías económicas, sociales o políticas, dirigido contra alguna expresión del estado de cosas existente.”, PIMSA, 2007), mientras la serie del MTESS releva conflictos laborales, o más precisamente, conflictos colectivos de trabajo. En este caso “La unidad de análisis adoptada es el conflicto colectivo de trabajo, entendiendo por tal 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. Entre otras cosas, esto implica que en un mismo conflicto pueden llevarse a cabo varias acciones conflictivas.” (MTESS, 2018: 2). En este caso, nos basamos en la base del MTESS por su extensión temporal (el relevamiento del ODS tuvo un cambio metodológico en 2010, dificultando la

Gráfico n° 1. Evolución de la conflictividad en el sector químico

Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

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, contabilizándose 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. En el siguiente gráfico podemos ver la distribución por año según agregación económica:

Gráfico n° 2. Acciones conflictivas en el sector químico según agregado económico (2006-2015)

Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

evaluación del período en su conjunto) y la cantidad de medios de prensa relevados (120 medios de prensa de todo el país y medios especializados en noticias gremiales). El relevamiento de PIMSA, si bien permite construir series largas (desde la década de 1990) se basa en 4 diarios de alcance nacional (Clarín, La Nación, Página 12 y Crónica).

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).

Cuadro n° 4. Tipo de conflicto por agregación económica

Tipo de conflicto por agregación económica	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
1. un establecimiento/empresa/repartición (a + b)	2	8	2	5	3	6	4	3	11	7	51
a. Con Paro	1	6		2	3	2	1	1	2	2	20
b. Sin paro	1	2	2	3		4	3	2	9	5	31
2. más de un establecimiento/empresa/repartición (a + b)					1					1	2
a. Con Paro										1	1
b. Sin paro					1						1
3. toda una rama de actividad económica/administración estatal (a + b)		2	1	1	3			1	2	1	11
a. Con Paro		2		1	3			1	2	1	10
b. Sin paro			1								1
Total (1 + 2 + 3)	2	10	3	6	7	6	4	4	13	9	64

Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

Resulta interesante observar el aumento de los conflictos sin paro a nivel descentralizado y los tres conflictos con paro de toda la rama en 2010 (que articularon la conflictividad también a nivel de lugar de trabajo). La descentralización de la conflictividad laboral ha sido una característica observada por distintos analistas en el período (Spaltenberg, 2012; D'Urso, 2017; Marticonera y D'Urso, 2018), principalmente a partir del impacto de la crisis internacional del año 2008-2009. Sin embargo, en la actividad delimitada, 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).

La descentralización territorial de la conflictividad resulta consistente con los principales actores que impulsan las protestas en el sector. 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 Indus-

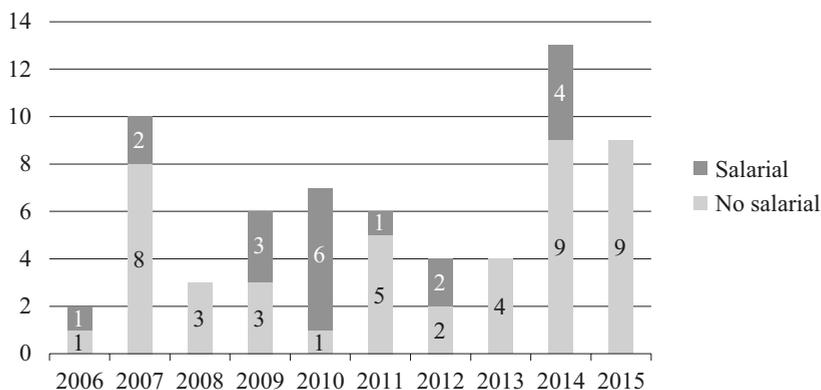
trias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca (9). Luego le siguen los trabajadores nucleados en el Sindicato Único de Trabajadores Químicos y Petroquímicos de Fray Luis Beltrán (6). Por su parte, FESTIQyPRA muestra una mayor conflictividad que FATQyP, aunque menor a los sindicatos de Zárate 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 involucren toda la rama a nivel nacional.

Cabe señalar la conflictividad en la zona de Zárate-Campana, donde, en 2014 y 2015 se contabilizan dos conflictos con paro impulsados por el nuevo sindicato de jerárquicos, el Sindicato del Personal Jerárquico y Administrativo Jerárquico de la Industria Química y Petroquímica Zárate -Campana y del Litoral Argentino (Sipejq). De modo que, en Zárate-Campana, se produjeron 17 de los conflictos químicos incluidos en la base (27%).

El análisis de la conflictividad en el sector permite apreciar que 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.

Gráfico n° 3. Acciones Conflictivas según tipo de reclamo principal



Fuente: Elaboración propia en base a MTESS.

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 la descentralización de la conflictividad y 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. Por su parte, los conflictos salariales muestran una mayor agregación y se desarrollaron principalmente en momentos de negociaciones paritarias.

Al analizar el lugar de las tensiones intersindicales en los conflictos, puede apreciarse la disputa intersindical por encuadramiento en el conflicto de 2007 del Lavadero Virasoro-Fray Luis Beltrán, entre el sindicato petroquímico y el sindicato de tintoreros y lavadores. O en el caso de los trabajadores de la industria Química Bestchem, en Lomas de Zamora, donde despiden a dos empleados cuando decidieron cambiar de sindicato de químicos y petroquímicos de Avellaneda (SPIQYP) al Sindicato de trabajadores de industrias químicas, petroquímicas y explosivos (STI-QPYE) con sede en Florencio Varela¹⁹. Este conflicto se vincula directamente con la disputa entre las dos Federaciones del sector. Asimismo, refleja la relación entre sindicatos y empresa, dado que la empresa actúa en una disputa gremial. También resalta un conflicto en Atanor (Baradero) por el despido sin causa de tres trabajadores que se afiliaron al nuevo Sindicato del Personal Jerárquico y Administrativo Jerárquico de la Industria Química y Petroquímica de Zarate-Campana y del litoral argentino (SIPEJQ), adherido a FESTIQyPRA. De este modo, el análisis de los conflictos del sector, nos permite observar que la disputa intersindical se desarrolla territorialmente y se expresa a nivel de empresa.

Finalmente, es posible observar que en el período los conflictos de actividad fueron impulsados por la nueva Federación (FESTIQyPRA), aunque, como señalamos antes, en un mapa descentralizado de la conflictividad, tanto territorial como por agregación económica.

4. Reflexiones finales

A partir del desarrollo realizado, fue posible establecer algunas conclusiones sobre el impacto de la fragmentación sindical en un contexto de revitalización, a partir de la constitución de una nueva Federación en el sector químico. Ello significó el establecimiento de una situación de competencia sindical, que, dadas las características del modelo sindical argentino, se expresa en la disputa por las áreas de actuación de cada Federación, pero que ha dado lugar al solapamiento en algunos territorios, donde actúan sindicatos adheridos a las distintas Federaciones.

La división de la FATIQyP tradicional y la conformación de una nueva Federación, fue a la vez una expresión de los procesos de revitalización sindical que se dieron en Argentina a partir de 2003, como un fenómeno que lo retroalimentó, con características propias y distintivas de lo ocurrido en otros sectores. Efectivamente, no sólo se expresó en el desarrollo de la organización de base, sino que también impactó organizativa e institucionalmente, involucrando no sólo la base sindical, sino también a las dirigencias sindicales.

¹⁹ <http://infogremiales.com.ar/noticia.php?n=4980>

En cuanto a la organización sindical, no sólo se tradujo en un aumento de la afiliación y la presencia sindical en las empresas, sino que también se expresó en la constitución de nuevos sindicatos, en su mayoría sin personería gremial. La nueva federación fue la que pasó a detentar un mayor poder de presión a nivel nacional (en comparación con la federación tradicional), constituyéndose en la organización que “abrió” las negociaciones salariales con la Cámara de la Industria Química en el período estudiado. Pudimos apreciar que, en este marco de disputa y competencia intersindical, las negociaciones se celebraron en el mismo período y con el mismo contenido, desplazándose el conflicto a las disputas por el ámbito de actuación.

Asimismo, la nueva Federación desarrolló paros, diferenciándose de la federación tradicional, que no convocó ningún paro en el período analizado. De todos modos, al analizar la evolución de la conflictividad resaltan las acciones impulsadas por el sindicato de Zárate y el de Bahía Blanca, observando que el conflicto no sólo se despliega a nivel de lugar de trabajo/empresa, sino que también se desarrolla de manera descentralizada regionalmente. Por último, cabe destacar la preeminencia de conflictos no salariales, en particular, por despidos, aspecto que en algunos casos se vincula con disputas intersindicales, pero que, en otros, se debe a cierres de plantas y suspensiones.

Consideramos que el análisis del caso estudiado invita a revisar las tesis acerca de la mayor debilidad de los trabajadores en situaciones de competencia sindical (o su contraria: la ausencia de competencia sindical como fuente de un mayor poder de negociación), observándose una mayor conflictividad con la creación de una situación de competencia sindical en el sector, y, según el análisis de los contenidos negociados, una ampliación de las demandas sindicales a partir de la creación de la nueva Federación.

Finalmente, el análisis de las formas asumidas por la reorganización sindical en el sector químico y petroquímico permite ampliar el abanico de formas asumidas por la revitalización sindical en la Argentina del siglo XXI, y resulta una experiencia que se distancia de las disputas entre bases combativas y dirigencias tradicionales/burocráticas, dando cuenta de procesos de articulación de iniciativas desde las bases (desde abajo) con impulsos de organización desde las cúpulas (desde arriba).

5. Bibliografía

- Akkerman, A. (2008). “Union competition and strikes: The need for analysis at the sector level”. *Industrial and Labor Relations Review*. 61 (4): 445-459. <https://doi.org/10.1177/001979390806100401>
- Arecco, M. (2019). “Multinacionales y organización sindical: centralización, monopolio y prácticas antisindicales en la industria de gases industriales”. *RELAT-Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. 5: 1-28. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/520/395>
- Arecco, M. (2018). “Empresas multinacionales y sindicalización. De la organización obrera en el lugar de trabajo a la ofensiva patronal neoliberal en la industria de gases”, en *Mesa 6b Sindicalismo, negociación colectiva y conflicto laboral, IV Jornadas del Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe*, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Arecco, M., Cabaña, A. y Vega, J. (2010). *Nuestra Comisión Interna. La organización de los trabajadores de Praxair*. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales.

- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2013). "The re-emergence of workplace-based organisation as the new expression of conflict in Argentina". En G. Gall (ed.), *New Forms and expressions of conflict at work* (pp. 66-85). London: Palgrave Macmillan.
- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2008). "Nature and limits of trade unions' mobilisation in contemporary Argentina". *Labour Again Publications*. International Institute of Social History. En línea. <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf> [consultado 17 de agosto de 2021]
- Cámara de la Industria Química y Petroquímica (2011). *La Industria Química Argentina. Situación actual y su potencial hacia el 2020*. Buenos Aires: CIQyP.
- Cambiasso, M. (2016). "El sindicato de la alimentación y la disputa con la oposición de izquierda". En P. Varela (coord.), *El gigante fragmentado. Sindicalismo, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 95-134). Buenos Aires: Editorial Final Abierto.
- Clegg, H. A. (1976). *Trade Unionism under Collective Bargaining: A Theory Based on Comparisons of Six Countries*. London: Basil Blackwell.
- Cotarelo, M. C. (2016). *Argentina (1993-2010). El proceso de formación de una fuerza social*. Buenos Aires: PIMSA-Imago Mundi.
- Connolly, H. y Darlington, R. (2012). "Radical political unionism in France and Britain: A comparative study of SUD-Rail and the RMT". *European Journal of Industrial Relations*. 18: 235-250.
- D'Urso, L. (2017). ¿Renovación de las estrategias sindicales en Argentina y Brasil? Los casos del SMATA y del Sindicato dos Metalúrgicos de ABC (2003-2014). Senén González, C. (dir.), Universidad de Buenos Aires, 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". *Latin American Perspectives*. 45 (6): 97-113.
- De la Garza Toledo, E. (Ed.) (2016). *Los estudios laborales en América Latina*. México: UNAM-Anthropos.
- Del Fueyo, J. I. (2019). "Conflictividad en el sector informático en la Argentina. Las prácticas sociales sindicales de un nuevo actor laboral (2009-2015)". *Estudios del Trabajo*. 58: 1-32. <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/54/96>
- Delfini, M. (2013). "La afiliación sindical en Argentina". *Revista Internacional de Sociología (RIS)*. 71 (1): 91-114. <https://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/485/507>
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2007). "Down but not out: union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)". *Politics & Society*. 35 (3): 363-401. <https://doi.org/10.1177/0032329207304318>
- Frege, C. M. y Kelly, J. (2003). "Union revitalization strategies in comparative perspective". *European Journal of Industrial Relations*. 9 (1): 7-24.
- Hendricks, W. E. y Kahn, L. M. (1982). "The Determinants of Bargaining Structure in U.S. Manufacturing Industries". *Industrial and Labor Relations Review*. 35 (2): 181-195. <https://doi.org/10.1177/001979398203500202>
- Jansen, G. (2014). "Effects of union organization on strike incidence in EU companies". *ILR Review: The Journal of Work and Policy*. 67 (1): 60-85. <https://doi.org/10.1177/001979391406700103>
- Kahn, L. M. (1998). "Collective Bargaining and the Interindustry Wage Structure: International Evidence". *Economica*. 65 (260): 507-534. <https://doi.org/10.1111/1468-0335.00144>
- Korpi, W. y Shalev, M. (1979). "Strikes, Industrial Relations and Class Conflict in Capitalist Societies". *The British Journal of Sociology*. 30 (2): 164-187. DOI: 10.2307/58952.

- Llamosas, G. (2017). “Prácticas y estrategias colectivas situadas en el lugar de trabajo: el caso de los guardavidas de Pinamar, provincia de Buenos Aires, Argentina”. *RELAT – Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*. 1 (1): 1-23. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/234/94>
- Marshall, A. y Perelman, L. (2008). “Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina”. *Desarrollo Económico*. 48 (189): 3-30. www.jstor.org/stable/27667823
- Marticonera, C. (2020). “Negociación colectiva y conflicto laboral en Argentina (2003-2015): Entre la rutinización y la activación de las bases obreras”. *Revista Izquierdas*. 49: 2001-2020. http://www.izquierdas.cl/images/pdf/2020/n49/art98_2001_2020.pdf
- Marticonera, C. (2017). “Contribución al debate sobre la organización de base en la Argentina reciente a partir de la dinámica sindical en el sector químico”. *Conflicto Social*. 10 (18): 224-257. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/CS/article/view/2659/2288>
- Marticonera, C. (2014). *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los '90 a la posconvertibilidad*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Marticonera, C. (2012). “Un análisis acerca de las categorías socioprofesionales en la negociación colectiva y sus transformaciones en las últimas décadas”. *Trabajo y Sociedad*. 18 (XVI): 217-234. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5217360>
- Marticonera, 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*. 17 (2): 236-262. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1676-4439.2018v17n2.44621>
- Marticonera, C. y Vassallo, D. (2016). ¿Sindicalismo de base en el sector químico? La experiencia del Sindicato Químico de Pilar. En P. Varela (coord.), *El gigante fragmentado. Sindicalismo, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 135-179). Buenos Aires: Final Abierto.
- Mc Ilroy, J. (2012). “Radical political unionism reassessed”. *European Journal of Industrial Relations*. 22: 251-258. <https://doi.org/10.1177/0959680112452802>
- Meyer, L. y Gutiérrez, G. (2005). “Las luchas obreras y los avances en la subjetividad”. *Lucha de clases*. Nº 5. En línea. <https://www.ips.org.ar/wp-content/uploads/2011/03/Las-luchas-obreras-y-los-avances-en-la-subjetividad.pdf> [consultado 17 de agosto de 2021]
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS). (2018). *Metodología para el relevamiento, sistematización y análisis de los conflictos laborales colectivos*. Buenos Aires: MTESS.
- Mishel, L. (1986). “The Structural Determinants of Union Bargaining Power”. *Industrial and Labor Relations Review*. 40 (1): 90-104. <https://doi.org/10.1177/001979398604000107>
- Murillo, M. V. (2005). *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Palomino, H. (2008). “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 19: 121-144. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2739420>
- Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”. *Revista de Trabajo*. 3: 47-68. [2006n03_revista-DeTrabajo.pdf](https://doi.org/10.2006n03_revista-DeTrabajo.pdf)
- Ross, A. M. e Irwin, D. (1951). “Strike experience in five countries, 1927-1947: An interpretation”. *Industrial and Labor Relations Review*. 4 (3): 323-342.
- Schneider, A. (2013). “Protesta laboral y protesta obrera durante la presidencia de Néstor Kirchner (2003-2007)”. En J. Grigera (comp.), *La Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)* (pp. 97-113). Buenos Aires: Imago Mundi.

- Senén González, C. y Del Bono, A. (coord.). (2013). *La revitalización sindical en Argentina. Alcances y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo/ UNLAM.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2010). “Revitalización sindical en perspectiva comparada. Un aporte al análisis sectorial en Argentina”. En A. Fernández y C. Senén González (comp.), *Estado, instituciones laborales y acción sindical en países del MERCOSUR frente al contexto de la crisis mundial*. Buenos Aires: Prometeo.
- Senén González C., Trajtemberg, D. y Medwid, B. (2010). “Los determinantes de la negociación colectiva en la argentina. Debates teóricos y evidencias empíricas”. *Trabajo, ocupación y empleo*. 9: 13-36. https://www.trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/toe_09_completo.pdf
- Senén González, C., Trajtemberg, D. y Medwid, B. (2010a). “Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas”. *Relations Industrielles / Industrial Relations*. 65 (1): 30-51. <https://doi.org/10.7202/039526ar>
- Spaltenberg, R. (2012). “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados”. *Trabajo, ocupación y empleo*. 11: 95-118. https://www.trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/conflictoslaborales/Conflicto_Laboral_SEM_2012s1-ambPriv.pdf
- Torme, M. (2019) *La contra hegemonía bajo tierra. Las prácticas político-sindicales del cuerpo de delegados del subterráneo y el premetro de Buenos Aires (1994-2009): Entre la privatización y el nuevo sindicato*. Callelo H. (dir.), Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Trajtemberg, D., Senén González, C., Borroni, C. y Pontoni, G. (2012). “Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones laborales”. *Trabajo, ocupación y empleo*. 11: 119-141. <http://www.relats.org/documentos/11.ALC.ArgentinaTrajtemberg.pdf>
- Upchurch, M. y Mathers A. (2012). “Neoliberal Globalization and Trade Unionism: Toward Radical Political Unionism?” *Critical Sociology*. 38 (2): 265-280. <https://doi.org/10.1177/0896920510396384>
- Varela, P. (coord.). (2016). *El gigante fragmentado. Sindicalismo, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Final Abierto.
- Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Varela, P. (2013). “Sindicalismo de base en la Argentina de la posconvertibilidad. Hipótesis sobre sus alcances y potencialidades”. En J. Grigera (ed.), *Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)* (pp. 115-133). Buenos Aires: Imago Mundi.
- Wallerstein, M. (1990). “Centralized Bargaining and Wage Restraint”. *American Journal of Political Science*. 34 (4): 982-1004. <https://doi.org/10.2307/2111468>