

ARK: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/17jjirf6e>

## **Poder estructural y capacidad de negociación de los sindicatos aceiteros de Ciudad de Buenos Aires y Rosario (Argentina): la lucha contra la subcontratación durante la posconvertibilidad\***

**Lisette Fuentes Lorca\*\***

<https://orcid.org/0000-0003-2076-3956>

*Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CONICET, Argentina*

*lisette401@gmail.com*

Recibido: 15-10-23

Aceptado: 15-05-24

**Resumen.** Para el presente trabajo interesa indagar la relación entre condiciones estructurales y poder de negociación de los trabajadores dentro del Sindicato aceitero de Capital Federal y de Rosario. El eje está puesto en las estrategias que desplegó el gremio para recomponer el tejido social colectivo que había sucumbido ante la fuerte presencia de la subcontratación en las plantas. Esta forma de contratación no solo erosionaba derechos y condiciones laborales básicas, sino que también bloqueaba la presencia sindical y con esto la posibilidad concreta de que surgieran los intereses materiales de clase que —de modo hipotético— se considerarán como el primer paso para pensar en un poder de negociación de los trabajadores. Se trata de un estudio cualitativo que se fundamenta en un estudio

---

\* Agradezco a los evaluadores anónimos los comentarios, sugerencias y correcciones que fueron de gran utilidad para el presente artículo y para mejorar los avances de la tesis de doctorado.

\*\* Socióloga de la Universidad de Buenos Aires y doctoranda en ciencias sociales por la misma universidad. Becaria doctoral Conicet en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (Ceil).

de dos casos que exponen una vitalización sindical coincidente e iluminan aspectos organizativos propios del lugar de trabajo. El material empírico corresponde a entrevistas semiestructuradas a delegados y cargos jerárquicos de la estructura sindical.

**Palabras claves:** recursos de poder; revitalización sindical; agroexportación

### **Structural power and bargaining power of oil unions in Buenos Aires and Rosario (Argentina): the struggle against subcontracting during the post-convertibility period**

**Abstract.** This paper is interested in investigating the relationship between structural conditions and the bargaining power of workers within the oil workers' union of Buenos Aires and Rosario. The focus is on the strategies employed by the union to rebuild the collective social fabric that had succumbed to the strong presence of subcontracting in the plants. This form of employment not only eroded basic labor rights and conditions but also blocked union presence and, with it, the concrete possibility for material class interests to emerge, which—hypothetically—would be considered the first step in thinking about workers' bargaining power. This is a qualitative study based on a case study of two instances that exhibit a coinciding union revitalization and illuminate organizational aspects specific to the workplace. The empirical material consists of semi-structured interviews with delegates and hierarchical positions within the union structure.

**Keywords:** power resources, union revitalization, agro-exportation

### **Poder estrutural e poder de negociação dos sindicatos de petróleo em Buenos Aires e Rosário (Argentina): a luta contra a subcontratação durante o período pós-convertibilidade**

**Resumo.** Para o trabalho atual, interessa investigar a relação entre condições estruturais e poder de negociação dos trabalhadores dentro do Sindicato dos Trabalhadores em Óleo de Buenos Aires e de Rosario. O foco está nas estratégias que o sindicato empregou para reconstruir o tecido social coletivo que havia succumbido à forte presença da terceirização nas plantas. Essa forma de contratação não apenas corroía direitos e condições laborais básicas, mas também bloqueava a presença sindical e, com isso, a possibilidade concreta de surgirem os interesses materiais de classe que —hipoteticamente—seriam considerados como o primeiro passo para pensar em um poder de negociação dos trabalhadores. Trata-se de um estudo qualitativo baseado em dois estudos de caso que expõem uma revitalização sindical coincidente e iluminam aspectos organizativos específicos do lo-



cal de trabalho. O material empírico corresponde a entrevistas semiestruturadas com delegados e cargos hierárquicos da estrutura sindical.

**Palavras-chave:** recursos de poder, revitalização sindical, agroexportação

## INTRODUCCIÓN

Para el presente trabajo<sup>1</sup> interesa indagar la relación entre condiciones estructurales y poder de negociación de los trabajadores, temática que se inscribe en un contexto más amplio de discusión en torno a la acumulación, la lucha de clases y las relaciones de clase en el capitalismo. Estos tópicos recobraron especial atención a partir de estudios recientes de Womack (2007) en torno al concepto de posición estratégica de los trabajadores, o Wright (2018) y Silver (2005), que abordaron la relación entre poder estructural y poder asociativo. Otra discusión teórica que se retomará como base local para analizar la relación entre el poder estructural y la articulación de lo colectivo en el marco de la capacidad de negociación es el periodo de revitalización sindical que, como señala Ventrici (2018), se cristalizó como un elemento insoslayable para pensar el nuevo mapa socio-político de la etapa kirchnerista.

Al momento de analizar las dinámicas de negociación y conflictividad, los enfoques más difundidos han analizado el accionar sindical como un reflejo de las condiciones económicas y político-institucionales. Sin embargo, para el presente trabajo interesa indagar de qué forma el poder estructural de los trabajadores se expresa en su capacidad de negociación y qué lugar ocupan en esa relación las estrategias que desplegaron los sindicatos antes mencionados.

En términos analíticos, la relación entre poder estructural, capacidad de negociación y estrategias situadas se abordará a partir del proceso de subcontratación que vivieron los trabajadores aceiteros con especial intensidad entre la década de los noventa y los primeros años del siglo XXI.

La hipótesis es que la forma en que la organización aceitera enfrentó estos conflictos constituye un ejemplo paradigmático de cómo se articuló lo colectivo en

---

<sup>1</sup> El artículo corresponde a un avance de investigación de la tesis doctoral que se realiza en el marco de dos proyectos de mayor jerarquía: “Reestructuración del capital y relaciones del trabajo en territorios industriales: el corredor norte del GBA”, dirigido por Juan Montes Cató, PIP 11220200100976CO y “Empresas, trabajadores y sindicatos en contextos de globalización del capital”, dirigido por Claudia Figari, UE 22920170100078CO.

el marco de la capacidad de negociación del sindicato, lo cual se inscribe en un proceso de vitalización notablemente eficaz en términos de politización de las bases, expansión de la estructura del sindicato y conquistas de reivindicaciones, tanto a partir de conflictos abiertos como de canales de diálogo más institucionales.

En términos metodológicos, la presente investigación está orientada a comprender el sentido de la acción social en su contexto específico y desde la perspectiva de los participantes. En función de esta elección, el trabajo estará basado en una estrategia cualitativa y se sustentará en un estudio de dos casos: el Sindicato Aceitero de Capital Federal y el Sindicato Aceitero de Rosario. Esto tiene que ver con la posibilidad de construir, dada la escala de análisis, una exposición que articule elementos que hacen a la dinámica económica del sector con las políticas sindicales y las prácticas de los trabajadores, en una perspectiva que contempla la forma concreta en que se expresan ciertas tendencias identificadas por los estudios contemporáneos (Soul, 2013).

El material empírico que se presentará fue recogido entre 2022 y 2023, y corresponde a cuatro entrevistas semiestructuradas a delegados de las empresas Dreyfus y Cargill ubicadas en la provincia de Santa Fe y dependientes del sindicato aceitero de Rosario y Nidera (actual Cofco) dependiente del sindicato de Capital Federal. También se entrevistó a un cargo jerárquico dentro de la estructura sindical del sindicato de Capital Federal.

En una primera parte se expondrán algunos elementos teóricos que permiten situar en un contexto nacional la revitalización sindical y cómo se vincula esta con la discusión sobre el poder estructural y asociativo de los trabajadores. A continuación, se considera que este aporte teórico permitirá profundizar analíticamente en las condiciones iniciales en los lugares de trabajo aceiteros, desde una mayoría de mano de obra subcontratada en pésimas condiciones laborales y con representantes sindicales devaluados en su representatividad y los primeros acercamientos con avances, retrocesos y dudas, hasta la organización en los lugares de trabajo. El papel de la subjetividad se pondrá en acto a partir de los mecanismos e implicancias tangibles en el lugar de trabajo que tuvo esta dinámica tanto para trabajadores como para las patronales.

## **REVITALIZACIÓN SINDICAL Y EL DEVENIR POTENCIAL EN RECURSOS DE PODER**

Hay coincidencia entre diferentes miradas en señalar que durante la década de los noventa se produjo una “crisis de la representación sindical” (Delfini y Ven-

trici, 2016; Novick y Tomada, 2001; Senén González y Haidar, 2009) que implicó fragilización de los recursos financieros, legales, organizacionales y simbólicos con que contaban las organizaciones sindicales. Senén González y Haidar (2009) dirán que esta crisis de representación significó un debilitamiento de los sindicatos como organizaciones protectoras y representantes de la clase trabajadora, aunque en muchos casos la estructura sindical en los noventa — dependiendo de los recursos con que contaban previo al desarme neoliberal— no se haya visto debilitada sino que negociara la preservación de sus estructuras de poder a cambio de aceptar las reformas propuestas por el gobierno de Carlos Menem (Murillo, 1997).

El proceso de reestructuración capitalista que atravesó Argentina se expresó en una serie de reformas estructurales (privatización, apertura comercial, suspensión de regímenes de promoción, entre otros) y una ola de medidas desregulatorias en el ámbito laboral que, amparadas en la “reconversión productiva”, tuvieron un gran impacto en las posibilidades de organización de los trabajadores en sus espacios de trabajo. Tal como apuntan Senén González y Haidar (2009), se modificaron leyes laborales, hubo cambios en las cláusulas de los Convenios Colectivos de Trabajo, como los salarios por productividad, se fortalecieron prácticas que avalan la discrecionalidad patronal sobre la organización del trabajo, incluyendo el *management*, la subcontratación de tareas y la descentralización de la negociación. Además, los “nuevos métodos” de la reconversión productiva que se basaban en un régimen de polivalencia y flexibilidad, erosionaron notablemente el poder de los trabajadores en su función (Ventrici, 2012).

Luego de la profunda crisis política, económica y social de 2001, la primera década del siglo XXI se caracterizó en Argentina por un intenso proceso de politización de los trabajadores y una expresión expandida de la conflictividad en los lugares de trabajo. Tal como señalan Abal Medina y Diana Menéndez (2011), diciembre de 2001 fue el umbral de un nuevo ciclo de luchas sociales, laborales y políticas que se cristalizaron en una variedad de experiencias con distinta duración e intensidad. Por otro lado, la disminución significativa y progresiva del desempleo junto a la revitalización de la negociación colectiva que se constatan desde 2003 abonaron un terreno más propicio para que surgiera una organización subalterna en torno al trabajo.

Si bien durante toda la década anterior la precarización del trabajo había sido la regla aceptada con mayor o menor conformidad por los trabajadores y sus dirigencias, la conflictividad que se inauguró desde 2003 actuó sobre este dispositivo desnaturalizándolo como rasgo estructural respecto al uso de la fuerza de trabajo y abriendo el juego al surgimiento de nuevas reivindicaciones y consig-

nas, así como a la recuperación de derechos que habían sido arrebatados en los noventa. Pero también la conflictividad se vivió en el cuestionamiento de las formas sindicales dominantes que muchas veces no solo obturaban los espacios de participación sino que ejercitaban amplias prácticas macartistas y de complicidad con las empresas.

Atzeni y Ghigliani (2008) ponen en cuestión la aplicabilidad de la categoría “revitalización” a la Argentina y sustentan su análisis crítico en una perspectiva más cercana a la definición anglosajona de “sindicalismo de movimiento social” (Moody, 1997). Para estos autores, el incremento de la negociación colectiva, que fue acompañado por mayor conflictividad laboral, no se originó en el fortalecimiento de las organizaciones ni en nuevas tácticas ofensivas ensayadas por los trabajadores organizados, más bien respondió a la coyuntural voluntad política del gobierno.

Respecto a la presencia de delegados sindicales en los lugares de trabajo, las posiciones más críticas en torno a una efectiva revitalización sindical apuntan a que era aún limitada, lo que impactó negativamente en la posibilidad de los trabajadores para confrontar con los empleadores. En esta línea, se señala que además la mayoría de los conflictos fueron conducidos por líderes tradicionales —en un contexto de crecimiento económico— mediante prácticas también tradicionales. Por último, otro aspecto de disenso fue la imposibilidad de ignorar la masiva presencia de trabajadores no registrados, sobre quienes los sindicatos no tenían una política que impactara para mejorar su posición en la venta de fuerza de trabajo.

Si bien es cierto que la presencia de los delegados sindicales era limitada, numerosos autores (Abal Medina y Diana Menéndez, 2011; Lenguita, 2011; Ventrici, 2018) observan en esa dinámica el germen de surgimiento de una figura que a la postre será clave para recuperar la organización en el lugar de trabajo. Nos referimos al rol del activismo, en el que confluyen una situación de malestar y la ruptura de una condición naturalizada, con una voluntad y una subjetividad que se subleva. Se trata de una primera chispa, un número reducido de trabajadores que a partir de la negación —en primera instancia— logra fundar lo político en el lugar de trabajo. Así, un emergente será la praxis política de los trabajadores en espacios en los que la acción de los explotados había sido diezmada, esquilmada y reprimida por la intransigencia patronal o expropiada por burocracias y estructuras organizativas alejadas y, por eso, ajenas a las necesidades de los trabajadores.

En muchos casos, estas subjetividades disruptivas van a corresponder a nuevas generaciones que ingresaron a las fábricas y vinieron a agilizar y desacomodar la dinámica interna de muchos gremios (Abal Medina *et al.*, 2009; Palomino, 2007; Palomino y Trajtemberg, 2006; Varela, 2009; Wolanski, 2016), porque al contrario del comportamiento de las dirigencias más tradicionales, que se volvió predecible dada su larga permanencia en el poder en distintos contextos políticos, el rumbo que tomaron los nuevos activistas militantes representaba una incógnita (Ventrici, 2018).

Siguiendo con las características que permitan trazar líneas de continuidad entre experiencias organizativas, es necesario señalar que la clandestinidad, en muchos casos, más que una opción fue una necesidad para los primeros activistas frente a la expresión material y simbólica del poder del capital. Para contextualizar adecuadamente este solapamiento, es preciso recordar que las primeras experiencias se inscriben en un contexto de enorme debilidad del trabajo, cristalizado en la fragmentación y precarización general de las condiciones de existencia laborales.

La constatación de la clandestinidad como forma de existencia organizativa en el lugar de trabajo permite introducirnos en una discusión que es relevante por la trascendencia que tiene al referirse a la figura sindical: el rol de la institucionalidad entendida como el amparo de las protecciones legales que, a decir de Abal Medina y Diana Menéndez, tornan la vulnerabilidad expresada por la clandestinidad, menos vulnerable. En este sentido, los autores señalan que el proceso de institucionalización de las organizaciones es importante porque permite despojarlas de la exigencia ascética de la militancia. Así, los resguardos institucionales favorecen que la heroicidad sea la excepción y no la regla de participación, lo cual es vital para construir una organización fuerte.

Tal como señalan Etchemendy y Collier (2008), estos resguardos institucionales tuvieron lugar en la Argentina post 2003 que asistió a una revitalización sindical basada en una transformación del Estado, ahora volcado a la intervención económica y a la promoción industrial. En este marco, se restituyeron regulaciones e instituciones laborales clásicas.<sup>2</sup> Así, el resurgimiento sindical que se produjo en Argentina, según los autores, asumió la forma de un neocorporati-

---

<sup>2</sup> Si bien es cierto que desde 2003 hubo participación de delegados y sindicatos vinculados a la CTA, su papel en el resurgimiento de la conflictividad y la negociación colectiva fue menor respecto al rol desempeñado por la CGT, especialmente a partir de su reunificación en 2004. Para más información de la identidad social y política construida por la Central de Trabajadores Argentinos, véase Gusmerotti, 2009.

vismo segmentado, un nuevo patrón de representación de intereses que se aparta no solo del modelo neoliberal de libre mercado, sino también de modalidades anteriores de representación de intereses en Argentina, en específico del corporativismo estatal, en que los sindicatos se encontraban integrados en las estrategias electorales de los partidos, y que significó un alto nivel de regulación y control (en distintos grados) y ciertos beneficios.

Por el contrario, para estos autores, en los últimos años lo novedoso del movimiento sindical es que devino relativamente autónomo del Estado y del sistema de partidos —en comparación con el corporativismo clásico— y tiene voluntad para ejercer presión para negociar salarios y alentar la movilización sin la aprobación del gobierno.<sup>3</sup>

Una de las principales expresiones de la importancia de los resguardos institucionales fue lo que ocurrió con el protagonismo de seccionales y sindicatos de base en la motorización de las disputas laborales. Seguimientos periódicos de la conflictividad como el realizado por el Observatorio de Derecho Social dependiente de la Central de Trabajadores Autónomos (ODS-CTA) y el Observatorio del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social dirigido por Héctor Palomino muestran que los conflictos de base ganan terreno progresivamente, ya que pasan de representar alrededor del 50% en 2007 a más del 80% en 2014.

Piva (2009) resalta que se produce una descentralización del conflicto laboral, en que se fortalecen las instancias de menor escala en detrimento de las direcciones a la hora de promover los conflictos, lo cual se combina con una negociación centralizada al momento de firmar los acuerdos (ODS, 2015 citado en Ventrici, 2018).

## POSICIÓN ESTRUCTURAL Y ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS: LOS RECURSOS DE PODER DE LOS TRABAJADORES

Aunque las formas habituales de medir el poder sindical pueden ser discutidas (Kelly, 1998), es innegable que los factores estructurales como los ciclos económicos, las características del mercado de trabajo o, como dirá Womack (2007), la posición estratégica de los trabajadores en la producción son elementos a tener

---

<sup>3</sup> Senén González y Haidar (2009) consideran que habría que relativizar esta apreciación sobre la autonomía de los sindicatos respecto al Estado, teniendo en cuenta la injerencia del gobierno en la reunificación de la CGT, en los pedidos de “moderación” de los reclamos salariales, en las prerrogativas y subsidios a algunos gremios, en los recursos para obras sociales, entre otros aspectos.

en cuenta, al igual que los factores de carácter político institucional como el sistema de retribución salarial, el sistema de control “managerial”, las estrategias patronales, la estructura de la organización sindical y el nivel y alcance de la negociación colectiva (Frege y Kelly, 2003; Kelly, 1998). A nivel local, los factores estructurales e institucionales están claramente representados en la recuperación económica de marcado carácter industrial en el contexto de un gobierno afín a la política sindical. Aunque esta afinidad permitió que el protagonismo lo retomaran las organizaciones tradicionales en un principio, igualmente marcó un piso donde se montaron otras expresiones sindicales más ancladas en la militancia de base.

No obstante, en este trabajo se considera que la forma en que estas dimensiones estructurales e institucionales se expresan en la acción sindical no es transparente ni dada a priori. De hecho, Kelly (1998) señala que, si bien estos factores pueden facilitar el ejercicio del poder, no necesariamente generan conciencia de la “posesión” de ese poder o proporcionan la motivación para que éste se utilice en un sentido u otro.

Un punto de partida interesante —ya que permite anticipar una relación entre lo objetivo y lo subjetivo, así como entre lo interno y externo— es la distinción planteada por Wright (2018) entre poder asociativo y estructural.

El poder asociativo es el que resulta de la formación de una organización colectiva de los trabajadores (sobre todo, de los sindicatos y partidos políticos). El poder estructural, en cambio, es el que los trabajadores pueden ejercer “simplemente a partir de su situación [...] en el sistema económico” (Wright citado en Silver, 2005: 26).

Wright divide el poder estructural en dos subtipos: poder de negociación en el mercado de trabajo y poder de negociación en el lugar de trabajo. El primero deriva directamente del equilibrio o desequilibrio entre oferta y demanda en el mercado laboral y se relaciona con la posesión de habilidades escasas, existencia de niveles bajos de desempleo, o la posibilidad de contar con ingresos no salariales, mientras que el poder de negociación en el lugar de trabajo es el que resulta “de la situación estratégica de un grupo particular de trabajadores dentro de un sector industrial clave” (Silver, 2005: 26-27). Este poder depende de la capacidad de ciertos trabajadores de paralizar la producción y es mayor cuanto más interrelacionada está.

Los estudios de John Womack se inscriben en la línea que señala que el poder de los trabajadores surge del lugar que ocupan en la producción. El autor norteamericano denomina “posiciones estratégicas” a los lugares que permiten “a

algunos obreros detener la producción de muchos otros, ya sea dentro de una compañía o en toda una economía” (2007: 50).

Lo distintivo del análisis de Womack es que el poder estructural que surge de las posiciones estratégicas de algunos trabajadores en el proceso de producción es la base sobre la cual se construye y se sostiene el poder asociativo:

“(…) a menos que entendamos el trabajo industrial, siempre vamos a malinterpretar las luchas de clase modernas, porque la estructura del trabajo industrial enmarca la organización de la clase trabajadora industrial, orienta sus movimientos y proporciona los vectores materiales de su estrategia” (Womack, 2007: 70).

La crítica hacia Womack señaló que acentuar el énfasis en las relaciones técnicas de producción y las posiciones objetivas dio por resultado una visión donde los aspectos identitarios y políticos de los trabajadores quedan como un subproducto de su ubicación en el proceso productivo. De esta manera, quedan nublados los procesos de construcción y orientación político-gremial en los que los trabajadores definen sus estrategias en función de objetivos políticos, como también las tradiciones políticas que son una fuente de experiencia previa acumulada y estrategias de lucha (Basualdo, 2010; Marticorena y D’Urso, 2021).

Aunque Womack señala que existen mediaciones entre las posiciones estratégicas y las estrategias que finalmente adoptan los sindicatos, su esquema analítico se basa en que las posiciones estratégicas permiten hacer surgir y sostener el poder asociativo.

Silver y Wright afirman, por el contrario, que el poder asociativo y el poder estructural se condicionan mutuamente, y no existe una prioridad per se de uno sobre otro. Este será el enfoque que asumirá el presente trabajo: más allá de la pregunta respecto a si la pertenencia a determinado sector productivo condiciona o no la capacidad de organización, el eje estará en las mediaciones que vinculan ambas expresiones de poder y las formas en que se manifiestan en la vida interna de dos seccionales insertas en un sector productivo altamente rentable. La construcción teórica antes señalada apunta a enfatizar que las estrategias sindicales y los poderes que los trabajadores movilizan con ellas, si bien expresan orientaciones o ideologías, también son influenciadas por consideraciones estratégicas, capacidades, coyunturas y posibilidades más o menos estructuradas. Desde este entramado dinámico emerge la pertinencia del problema planteado, que se revisará a continuación en clave analítica a partir del caso propuesto.

## CONTEXTO ORGANIZATIVO EN LAS EMPRESAS ACEITERAS Y LA VACANCIA DE REPRESENTACIÓN

Así como la vitalización sindical que aconteció durante la posconvertibilidad requiere una referencia de la década de los noventa para ser puesta en contexto y analizar sus alcances y limitaciones, lo mismo ocurre con la organización aceitera: es necesario primero ahondar en la dinámica de la subcontratación como un emergente icónico de la precarización laboral para comprender de qué forma esta situación estructural configuró la representatividad sindical y las expresiones de conflictividad y negociación que surgieron en los espacios de trabajo.

Battistini (2018) señala que las grandes empresas nacionales o transnacionales, dada su potencia económica, administraban varios espacios productivos confluentes y con trabajadores pertenecientes a diferentes firmas y además contaban con la fuerza para direccionar mecanismos político-económicos en su favor bajo la premisa teórica de que una reducción de costos redundaría en mayor potencialidad de la inversión empresarial. En este contexto, las firmas recurrieron a nuevos trabajadores subcontratados para responder al aumento de la demanda externa de *commodities*, pero la perspectiva era volver a reducir la plantilla en caso de que las condiciones económicas cambiaran.

Amparadas en la desprotección laboral de la década de los noventa, las empresas ejercitaban variados mecanismos que precarizaban no solo las condiciones contractuales y salariales, sino las más básicas condiciones de estadía de los subcontratados dentro de las fábricas, tal como recuerda un delegado de la empresa Cargill de Villa Gobernador Gálvez: “A los lugares donde estaban los contratistas les decían la covacha porque eran 5 o 6 container; me acuerdo cuando venían las visitas compraban lona, yo era de almacén, me hacían comprar rollos para tapar a los 200 tipos que trabajaban todo el día de sol a sol en esa planta”.

Los trabajadores más antiguos, tanto de Cargill y Dreyfus en Rosario como de Nidera en Capital Federal, ingresaron a las plantas en la década de los noventa sin experiencia de militancia social, política o sindical en un contexto que se basó en dos mecanismos disciplinadores claros: primero la hiperinflación y luego las persistentes dinámicas de subempleo y desempleo.

La necesidad de mantener el trabajo frente a una situación social adversa era la prioridad. Trabajar 12 horas sin tener un día franco o desempeñarse sin ropa de trabajo adecuada o usando lo que los trabajadores de planta desechaban eran parte de las situaciones comunes que los empleados de agencia debían sortear. En este sentido, el relato de un delegado de Nidera es esclarecedor:

“Cuando yo entré a trabajar en 1998 teníamos la necesidad de mantener el trabajo, yo entré en enero del 98, primero trabajé 22 días en la parte de logística, después de ahí me cortaron y entré a trabajar en la refinería, estuve dos semanas sin trabajar y me llamaron de vuelta, entré a refinería y ahí realmente se notaba la explotación de los patrones. Uno entraba ahí y era una caverna, era un edificio viejo donde chorreaba el aceite por todos lados, cañerías pinchadas, vapor, ácido, soda y en ese tiempo se trabajaba todo manual, no había nada de tecnología... tanques de ocho toneladas donde se ponía el ácido a mano, la soda por medidas pero era manual (...)”.

A las empresas no sólo les era más sencillo desvincularse de los trabajadores, sino que se reducía al mínimo la fuerza sindical, situación que no ocurre cuando todos los trabajadores pertenecen a un mismo gremio, ya que su peso en la relación de fuerzas es mayor que cuando se fragmentan.

Es claro que la dinámica de la subcontratación no sólo produce la separación entre empleados que antes pertenecían a una misma empresa, sino que también se genera una ruptura en los lazos identificatorios entre los distintos trabajadores, que fue lo que ocurrió en el caso aceitero, ya que la pertenencia a distintas agencias neutralizó o alejó la posibilidad de asimilación de intereses comunes entre los asalariados, que ahora formaban parte de un nuevo y diverso entramado empresarial.

Todos los trabajadores de agencia estaban inscritos en Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) de otras ramas, con menores salarios, especialmente el Sindicato de Empleados de Comercio (SEC) y Urgara (Unión de Recibidores de Granos y Anexos de la República Argentina).

“Antes teníamos el sueldo de comercio, había una diferencia muy grande. Nosotros (por agencia) trabajábamos la línea y el que trabajaba la línea pero efectivo ganaba 700, 800 pesos por mes y nosotros ganábamos 400 y hacíamos el mismo turno, los mismos horarios, el mismo trabajo”.

Ya se indicó que algunas estructuras sindicales se encontraban en un estado de debilidad para enfrentarse a las reformas neoliberales, mientras que otras establecieron la llamada “supervivencia organizativa” que permitió mantener en pie las estructuras sindicales. En cualquier caso, en cada lugar de trabajo esto se tradujo en un predominio del poder empresarial para dictar las condiciones de convivencia, ya que fines de la década de los noventa y comienzos del nuevo siglo encontró a dirigencias sindicales desarticuladas de sus bases, lo que se expresó en la inexistencia o nula identificación con los representantes. Así, la

relación iba desde la extrañeza y el desconocimiento, o por la ausencia del sindicato en las plantas o la inactividad de los representantes, hasta la directa connivencia con los empleadores, lo cual se puede resumir en el siguiente relato de un delegado de la empresa Nidera:

“(...) lo que era alimentación en ese entonces, gremio alimentación, había un delegado que tenía su oficinita ahí, no salía nunca de ahí, totalmente comprado por la patronal. Si ibas a reclamarle algo, después lo veías sentado con la patronal y le decía ‘vino tal y me dijo esto, esto y esto’ y al otro día chao, era así tal cual”.

Una práctica habitual de los representantes sindicales era intentar frenar los conflictos en los lugares de trabajo, lo que los llevó, por ejemplo, en algunas plantas a levantar unilateralmente las medidas de fuerza. La dinámica de las relaciones laborales que era la tónica en estos momentos queda bien expresada en el testimonio de un trabajador de Nidera:

“Nosotros arrancamos primero el quite de colaboración, obligábamos al anterior sindicato a hacer un quite de colaboración porque veíamos que el poroto de soja se estaba yendo a 600, 700 dólares la tonelada y el aceite es más caro. Nosotros decíamos ‘tenemos la sartén por el mango’ y van y nos levantan la medida de fuerza (el anterior sindicato) por el 20% (...) no era justo porque la gente dejaba de ganarse su mango para fin de año, dejaba de hacer horas extras y vienen y te levantan la medida de fuerza desde arriba”.

Este escenario configuró que la capacidad de movilización de los primeros trabajadores fuese limitada por la desconfianza reinante con las prácticas gremiales. Ezequiel Roldán, quien al momento de la entrevista era Secretario general del sindicato de Capital Federal<sup>4</sup> - y tuvo su primera experiencia organizativa cuando entró en aceiteros- recuerda que:

“Yo decía ‘vamos a hacer algo, no puede ser (...)’ y los compañeros decían ‘no, porque viste que acá no puedes levantar la mano en una asamblea, que te marcan’, lo de siempre y le digo que hablemos con el sindicato, ‘pero viste que nadie quiere ir al sindicato porque vas y después, la típica, le dicen al patrón’”.

Esto es refrendado por un delegado de la empresa Nidera:

---

<sup>4</sup> Actual secretario adjunto del sindicato y secretario gremial de la federación aceitera.

“(…) qué hacía la empresa, cuando íbamos a quedar efectivo medio que nos condicionaba, el sindicato era mala palabra, nos mirábamos unos a otros y en realidad lo que todos queríamos era trabajar (…) en esos tiempos el trabajador que se quejaba con el sindicato, no sé cómo se enteraba la fábrica, pero al otro día no entraba”.

Ya en este momento había algunas señales individuales y aun aisladas de ciertos trabajadores efectivos a los que *no les hacía indiferente* la situación de los contratados y que de a poco levantaban la voz por las condiciones ajenas, pero también por las propias. A estas primeras luces de organización, nos referimos previamente con la figura del activismo, pero hasta que las penurias individuales y la conciencia aislada no se encontraran y tradujeran en un reclamo colectivo, la situación de *castigar por el bolsillo* era una práctica común de las empresas para mantener frenado cualquier intento de organización:

“(…) siempre nos daban un premio, pero si nos portábamos un poquito mal o no les gustaba la cara éramos castigados por ese lado, a ‘vos te damos a vos no te damos’ ”.

Como se señaló previamente, se fortalecieron prácticas que avalaban la discrecionalidad patronal sobre la organización del trabajo. En este sentido, la subcontratación permitía que los trabajadores fueran puestos por los empleadores en distintas funciones sin tener una capacitación adecuada, lo que conllevaba grandes riesgos de seguridad, pero además por detrás estaba una idea de polivalencia y flexibilidad que erosionaba notablemente el poder de los trabajadores en su función.

El predominio y la discrecionalidad patronal también se expresaban en un manejo salarial discrecional, lo cual afectaba por igual a efectivos y contratados. Nuevamente, al igual que con la subcontratación, el objetivo no era tanto económico como político, en el sentido de instalar un deber ser obrero dentro del espacio de trabajo. En sintonía con lo planteado previamente, en torno a las diferentes fuentes que nutren el accionar sindical y la relación dinámica entre los diversos recursos con que cuentan los trabajadores organizados, es posible afirmar que esta forma salarial diferenciada, aunque efectiva en un primer momento, tendrá su techo cuando los trabajadores encuentren las formas de organización más adecuadas para su contexto.

Si los factores económicos fueron relevantes al momento de fragmentar y enfrentar a los trabajadores, los elementos de diferenciación simbólicos también tuvieron una relevancia en la dinámica aceitera de los primeros años. Las empresas estimulaban en los efectivos el sentimiento de gozar de un estatus diferente,

lo que se traducía en que los contratados debían sortear las situaciones de discriminación o desconocimiento de los propios compañeros quienes no los identifican como pares, tal como reflejan los relatos de dos trabajadores, uno que pasó por la experiencia de agencia y otro que ingresó directamente como efectivo. Aunque se trata de empresas distintas (Nidera y Cargill) es posible rastrear un actuar alineado:

“Entré en 2004, yo viví más crudamente eso porque mis propios compañeros me discriminaban a lo que yo hoy defiendiendo (...) yo lo viví crudamente porque te seleccionaban. El tema de la comida lo que era... menudo para ustedes (trabajadores por agencia), bife, milanesa para los otros, para los efectivos”.

“En Cargill entran los compañeros contratistas y no era fácil porque nosotros éramos como una élite y ahora teníamos que compartir. Es un trabajo psicológico muy fuerte el de Cargill (...) generaba la individualidad esa que yo no identificaba al de al lado como un compañero, nunca lo identifiqué como compañero”.

Ya se señaló que si bien los factores estructurales pueden facilitar el ejercicio del poder, no necesariamente generan conciencia de la “posesión” de ese poder o proporcionan la motivación para que éste sea utilizado en un sentido u otro. Esto en el caso aceitero es claro, ya que se trata de un sector que, al menos desde la década de los noventa y con mayor fuerza desde la introducción de la soya transgénica en 1997,<sup>5</sup> ha estado orientado a la exportación y representa el 17% del PBI del país (D’Angelo *et al.*, 2021).

Estos datos —que permiten situar el poder económico de los agronegocios, y específicamente de la expresión industrial de este sector— contrastan claramente con la precaria situación laboral de los trabajadores subcontratados y muestran que la interrelación de poder estructural y poder asociativo en los centros de producción aceiteros era una posibilidad, pero en potencia. La cooperación en la producción no implicaba automáticamente la cooperación entre individuos y, de hecho, que estos dos tipos de cooperación llegaran a encontrarse fue un esfuerzo consciente de la organización sindical. Además, es claro que cierta posición de clase no conlleva necesariamente una caja de herramientas sobre cómo posicionarse frente a las condiciones de explotación.

---

<sup>5</sup> Para más información de las causas e impactos de este proceso, véase Reboratti (2010), Teubal (2012), Strada y Vila (2022), entre otros autores.

## ENTRE LA INSTITUCIONALIDAD Y LOS CONFLICTOS ABIERTOS: DESCUBRIR LAS PROPIAS HERRAMIENTAS

El camino pedregoso que debieron recorrer dejó en los trabajadores aceiteros la percepción de poco a poco *irse haciendo fuertes* para organizar acciones de protesta dentro de las empresas, como recuerda un trabajador de Nidera:

“Ante todo pelear con los empresarios y a su vez con la burocracia sindical que estaba acá que fue muy duro. Pero bueno ahí adentro nosotros de a poco nos fuimos haciendo fuertes”.

El arco negociación/disputa al igual que en otras experiencias donde retornó la organización al lugar de trabajo se expresó en una doble disputa: por un lado con las patronales por las condiciones de existencia del trabajo, y por otro, con las conducciones sindicales que muchas veces actuaban más alineadas a las necesidades empresariales que a las de aquellos a quienes representaban.

El sello de estos años fue la resistencia a condiciones adversas, lo que actuó en dos sentidos: compactar a nivel humano al grupo inicial que enfrentó estas condiciones,<sup>6</sup> y a su vez fortalecer a estos mismos trabajadores para ser la base de la sólida organización posterior. Estos espacios iniciales de resistencia motorizados por el activismo al que antes nos referimos reflejaron de buena manera lo que autores como Abal Medina y Diana Menéndez (2011) llamaron la *acesis militante* definida por el esfuerzo que requieren las tareas organizativas, que muchas veces se realizan con escaso apoyo o incluso en medio de una fuerte hostilidad. En este sentido, asoma la manifestación física y cotidiana del poder, y los costos de resistir.

La necesidad de modificar las condiciones laborales acuciantes constituía un motor común, pero los acercamientos de los distintos trabajadores a la organización colectiva se caracterizó por tener avances y retrocesos, y expresar diversas dudas en torno a la representatividad que podía adjudicarse la estructura gremial, tal como relata uno de los delegados de Cargill respecto al sentimiento hacia las dirigencias sindicales.

---

<sup>6</sup> En el trabajo de campo fue habitual la referencia a las condiciones iniciales que debieron enfrentar los primeros trabajadores y cómo quienes ingresaron posteriormente a las plantas se encontraron otro escenario. Sin embargo, el tono del relato es desde una épica y un orgullo obrero sin llegar a producir fracturas importantes entre generaciones dentro del colectivo laboral.

“Yo decía ‘qué me importa [afiliarme] si total voy a ganar 50% más de lo que ganaba en el otro trabajo’, los sindicatos no me dieron nada y mi historia familiar me había enseñado que los sindicatos eran corruptos”.

Aunque el proceso de representación reviste ciertos rasgos de automaticidad, dados en buena medida por la personería gremial que establece la Ley de Asociaciones Sindicales,<sup>7</sup> la dinámica de la representatividad se construye desde otro lugar práctico y simbólico. Por eso, Drolas (2004) dirá que la automaticidad referida no redundaría necesariamente en el establecimiento de una dinámica dialógica de transmisión de deseos y de agregación de intereses, ni en la construcción de redes y lazos solidarios, ni en la aspiración de mutua confianza entre los que ejercen la representación y los representados. De hecho, los trabajadores aceiteros se caracterizaron desde los primeros momentos en las plantas por desconocer la representatividad de esos dirigentes, quienes solo tenían el monopolio de la representación, y buscaron, con idas y vueltas, construir otra.

En este impulso a la construcción gremial ayudó la pérdida sostenida de poder adquisitivo del salario y las características despóticas de la conducción empresarial. Comenzó a hacerse evidente que, si bien todos los trabajadores eran vulnerables, aquellos no afiliados tenían muchísimo menor respaldo y la amenaza del despido arbitrario no perdía vigencia. Esto implicó un cambio de paradigma respecto a la desconfianza inicial y lejanía con que los trabajadores miraban la organización sindical dentro de las plantas. La arbitrariedad patronal por un lado y por otro la confianza que poco a poco fue construyendo el activismo en las plantas terminaron por componer un panorama muy distinto al que primó durante la década de los noventa.

Los primeros pasos en la conflictividad laboral —una vez que existía la convicción en la fuerza acumulada y la certeza de contar con el respaldo de las bases— se llevaron a cabo en 2007 tanto para Rosario como para Capital Federal. Con nuevos delegados que se incorporaron y con la renovación de las dirigencias de ambos sindicatos se decidió, en asambleas abiertas, pelear por la incorporación de los trabajadores contratados, medida impulsada definitivamente a partir de las

---

<sup>7</sup> Esta habilita al sindicato con más afiliados a llevar adelante las prerrogativas constitutivas de las asociaciones de trabajadores, como firmar y analizar convenios, tener la posibilidad de accionar mecanismos de composición de conflictos y de poner en marcha los diferentes dispositivos de resistencia. En cambio, un sindicato simplemente inscripto (es decir, al que se le haya otorgado la personería gremial) no puede representar a sus afiliados ante el Estado y los empleadores, pues no se encuentra habilitado para convocar a una huelga ni para firmar Convenios Colectivos de Trabajo.

huelgas masivas en las plantas para impedir el desarrollo de las actividades productivas y la articulación entre los trabajadores de diferentes plantas. Esta radicalización del proceso conflictivo muestra cómo —bajo ciertas condiciones— luchas aisladas terminan siendo acumulativas y abonando a la construcción de disputas de mayor complejidad.

La dinámica sindical construida por los sindicatos aceiteros de Rosario y Capital Federal se caracterizó por la acción, en clara oposición a conducciones sindicales anteriores que habían fluctuado entre la inacción y la toma de posición abiertamente propatronal. Este distanciamiento de las conducciones anteriores fue un rasgo característico de las experiencias de organización en el lugar de trabajo que comenzaron a expresarse desde la posconvertibilidad. Fue a partir del hacer que las figuras de los delegados lograron construir su legitimidad y organizar colectivamente los espacios laborales. Además lograron que paulatinamente se volviera evidente que la adscripción a cierto sector económico era una potencia que hasta entonces había permanecido velada en el repertorio de la organización.

En la madrugada del 19 de abril de 2008, los aceiteros de Dreyfus liderados por los nuevos delegados iniciaron un paro decidido en asamblea que tenía como objetivo el reconocimiento de la calidad de obreros aceiteros y la aplicación del CCT de dicha actividad para los trabajadores del área conocida como “carga y descarga”. El triunfo de la huelga significó que se incorporaran 120 trabajadores que se desempeñaban en un área clave, ya que de ellos dependía el ingreso de la materia prima que miles de camiones llevaban diariamente a Dreyfus. Tener a estos nuevos trabajadores dentro de la planta y organizados fortaleció el poder de negociación de los delegados, ya que contaban con el apoyo de un grupo particular de trabajadores que eran estratégicos por el lugar que ocupaban en la producción.

En Nidera, los primeros conflictos se afrontaron con solo 30 afiliados y la incertidumbre inicial propia de la inexperiencia, además de la particularidad de no contar en un principio con el apoyo del sindicato. El recuerdo de un delegado de ese momento es ilustrativo:

“El primer paro que hicimos, yo siendo delegado, tuvimos miedo porque era el primero. Fue en julio de 2007, el primer paro de nueve horas, yo siendo delegado me temblaban las patitas porque era la primera vez que uno hacía una medida de fuerza y bueno ahí también muchos compañeros hicieron un clic, gracias a Dios... la empresa nunca nos va a regalar nada y bueno, a base de eso los compañeros se fueron dando cuenta que hay que luchar”.

Tal nivel de convicción implicó que la negociación paritaria por empresa que Nidera tenía trabada se encontrara con una respuesta sindical de 14 días de huelga:“(…) donde le hicimos sentir a la patronal como quien dice el rigor de todo lo que nos estaban haciendo sentir ellos a nosotros”, señala uno de los delegados de ese momento.

La negociación por empresa es habitualmente señalada como una debilidad para el movimiento obrero, y de hecho la negociación centralizada al momento de firmar los acuerdos fue precisamente un aspecto destacable cuando se habla de la vitalización del actor sindical y la recuperación de su fortaleza. Sin embargo, para el caso de los aceiteros de Capital y de Rosario constituyó un triunfo poder llevar adelante negociaciones por empresa, ya que éstas anteriormente preferían negociar salarios con la Federación, que tenía como base la línea de pobreza, es decir que partían de un piso muy bajo.

Etchemendy señala que la descentralización organizada es decir, la instauración de convenios de empresa preservando la centralidad de la negociación por rama, “contribuye a su adaptación a los imperativos de una economía global, signada por la variedad sectorial en los niveles de desempeño y productividad” (Etchemendy, 2011: 40). Carlos Zamboni Siri, asesor legal del SOEAR apunta que “el convenio por empresa parece ser siempre a la baja, pero acá (en aceiteros) se empezó a discutir en las empresas donde había poder” (citado en Ceruti, 2015: 78).

Nuevamente se pone en primer plano la importancia del trabajo de los delegados que lograron impulsar la organización, la lucha y la negociación sorteando las desconfianzas de los trabajadores de base. Por otro lado, se empezó a disputar por primera vez lo que antes había sido un predominio indiscutido de las empresas para dictar las condiciones de venta de la fuerza de trabajo.

En Nidera como en Dreyfus y Cargill el aumento de la afiliación fue progresivo y mantiene la tendencia de un núcleo duro que se logra consolidar y después se van incorporando otros compañeros a los que la organización los interpela desde algún lugar, ya sea desde la conciencia en distintos niveles como desde la confianza en un proceso que parecía renovar de raíz las viejas estructuras sindicales aceiteras. Luego de 14 días de huelga en que se consiguió el pago de horas extras, días compensatorios y paso de trabajadores a contratación efectiva, en Nidera la afiliación aumentó a 70, luego a 100 hasta llegar a la actualidad donde un 100 %, es decir 260 trabajadores, están dentro del paraguas sindical.

En Rosario, a comienzos de abril de 2009, los trabajadores de la planta de Cargill de Villa Gobernador Gálvez se encontraron con el despido de cuatro opera-

rios, que se desempeñaban en trabajos de limpieza y mantenimiento bajo la figura de contratados. Desde la seccional Rosario se denunció esto como una actitud de provocación por parte de la multinacional con la que el gremio venía negociando —en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación— la eliminación del sistema de contratistas y una nueva pauta salarial en el marco del convenio por empresa que había vencido el 31 de diciembre de 2008. Los operarios fueron reincorporados luego de que se bloquearan los ingresos a la terminal portuaria.

Días después, los trabajadores de Dreyfus iniciaron una huelga por tiempo indeterminado en rechazo a la oferta salarial que había realizado la empresa. Los delegados indican que con el respaldo de los trabajadores de la planta se logró el aumento salarial y se obtuvo la aplicación del convenio colectivo aceitero para los trabajadores tercerizados. Con este reconocimiento, la afiliación aumentó explosivamente de 24 trabajadores a 350. La ampliación de recursos y poder sindical se vio refrendada en aquellas plantas que abordaron de forma conflictiva dinámicas concretas del lugar de trabajo. Además, la jornada fue histórica porque por primera vez se hizo una petición conjunta con camioneros y el apoyo solidario de otras empresas pertenecientes al sindicato de Rosario no se hizo esperar. Por ejemplo, los trabajadores de Molinos Santa Clara paralizaron su planta y en caravana cerca de la una de la mañana se dirigieron a Dreyfus para apoyar las demandas de la comisión interna.

Aunque las negociaciones y firmas de convenios se hicieron por empresa, la unidad de acción y las expresiones de solidaridad fueron los elementos descolantes de la dinámica de la conflictividad, lo que llevó a que en 2009 el sindicato de Rosario y los representantes de las empresas Molinos Río de la Planta, Cargill y Dreyfus firmaron un Acta Acuerdo, en la cual ratificaron la vigencia del art. 44 del Convenio Colectivo de Trabajo que rige la actividad. Se estableció así que: “Todos los trabajadores que aún queden laborando para contratistas (...) dentro de los establecimientos serán incorporados como personal propio de las empresas” (Ministerio de Trabajo, Expediente N°1.311.623/09:2).

Un delegado de Cargill reconoce la lucha iniciada en 2008 por Dreyfus como un conflicto bisagra que significó mostrar públicamente la fuerza de la organización y visualizar un nuevo horizonte de organización en los lugares de trabajo.

“Yo que era de otra planta, que no teníamos ninguna actividad, la primera gran referencia del cambio fue la historia de 2008, los camioneros, la primera gran batalla aceitera fue ellos con los muchachos de Molinos de-

cidos a que la planta no arrancaba por más que había todo en contra. Ese fue el quiebre”.

## CONCLUSIÓN

El presente trabajo tuvo como objetivo caracterizar de qué forma en las empresas Dreyfus y Cargill pertenecientes al sindicato aceitero de Rosario y en la empresa Nidera (actual Cofco) dependiente del sindicato aceitero de Capital Federal se logró articular el poder estructural y el poder asociativo contemplando aspectos organizativos, identitarios, institucionales y políticos. El eje estuvo puesto en las estrategias que desplegó el gremio para recomponer el tejido social colectivo que había sucumbido ante la fuerte presencia de la subcontratación en las plantas.

Las empresas buscaron desmovilizar a los trabajadores y a las organizaciones gremiales desestructurando las bases para imposibilitar su reorganización. De esta manera, se instauraron políticas de heterogeneización contractual gracias a las políticas de empleo desplegadas durante la década de los noventa. Esta reestructuración abarcó no solo a las acciones orientadas a adecuar la cantidad de empleados a las necesidades productivas, sino el manejo de los mecanismos de contratación con intencionalidad conformadora del comportamiento de la fuerza de trabajo. Así, el tipo de contratación implicó una base objetiva desde la cual ejercer el sometimiento de los trabajadores a la autoridad de las empresas, ya que el miedo al despido contribuyó a potenciar la inclinación al trabajo en términos no conflictivos.

Una nueva camada de delegados asumió el lugar de trabajo como su campo de acción privilegiado y paulatinamente fueron problematizando la situación de los trabajadores subcontratados, primero dentro de las fábricas para reactivar redes de solidaridad entre compañeros y desarticular el individualismo que era la norma de convivencia más extendida; más tarde, con diversas estrategias de lucha, entre las que no estuvieron ausentes las medidas de fuerza, la agenda de los subcontratados pasó a ser la bandera de las seccionales referidas que ya contaban con una gran afiliación, lo que les dio un nuevo impulso para desterrar definitivamente esta forma de contratación de las plantas aceiteras.

Un primer hallazgo fue descartar que la capacidad de organización sea un reflejo del poder estructural que los trabajadores aceiteros ostentan en el sector. Este poder estructural —signado tanto por la capacidad de los trabajadores de paralizar el sector debido a lo interrelacionado del proceso productivo, como por la importancia de la producción oleaginoso en el panorama alimentario mundial—

se comenzó a configurar desde la década de los noventa, no obstante en ese momento los trabajadores mermados por las diversas estrategias de fragmentación no tenían en su repertorio la potencia de la acción colectiva para enfrentar procesos de precarización y explotación.

El paulatino afianzamiento del poder asociativo develó su potencia en diversas luchas siendo una paradigmática el pase a planta de los trabajadores subcontratados, ya que expresa de manera elocuente cómo se articuló la capacidad de negociación del sindicato, lo cual se inscribe en un proceso de vitalización que a nivel local tuvo características distintivas. Esta capacidad de negociación entendida como estrategias situadas en el lugar de trabajo se expresó en politización de las bases, consolidación de la capacidad de negociación institucional y recuperación de herramientas sindicales de lucha de larga data en la tradición obrera más combativa.

En este sentido, la presencia sindical fue definitoria no solamente para acompañar y velar por el cumplimiento del sistema legal en los lugares de trabajo, sino también y fundamentalmente para correr las barreras de lo institucionalmente posible poniendo en juego su propia fuerza de acción y de movilización.

## REFERENCIAS

- Abal Medina, P.; Arias, C. C.; Battistini, O. R.; Busso, M.; Crivelli, K.; Diana Menéndez, N. y Miguez, P. F. (2009). *Senderos bifurcados: prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*. Buenos Aires: Prometeo.
- Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. D. (eds.). (2011). *Colectivos resistentes: Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2008). Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina. En *Labour conflicts in contemporary Argentina*, Labour Again. <https://iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf>  
<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr11640>
- Basualdo, V. (2010). Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad. En *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*. Buenos Aires: Atuel.
- Battistini, O. (2018). ¿Qué hay de nuevo y de viejo en la subcontratación laboral moderna? *Sociológica (México)*, 33(93), 281-318.
- Ceruti, L. (2015) *Memorias del mañana. Las luchas por el salario mínimo, vital y móvil*. Buenos Aires: Editorial del Castillo.

- D'Angelo, G.; Rodríguez Zurro, T. y Ferré, E. (1 de octubre de 2021). *¿Qué le aporta la agroindustria a la economía argentina?* Bolsa de Comercio de Rosario. <http://www.bcr.com.ar/es/mercados/investigacion-y-desarrollo/informativo-semanal/noticias-informativo-semanal/que-le-aporta>
- Delfini, M. y Ventrici, P. (2016). ¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino?: Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo. *Trabajo y sociedad* (27), 23-41. <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/27%20DOSSIER%2003%20VENTRICI%20DELFINI%20Sindicalismo%20argentino.pdf>
- Drolas, A. (2004). Futuro y devenir de la representación sindical: Las posibilidades de la identificación. En *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo.
- Etchemendy, S. (2011). Sobre la vigencia del modelo sindical argentino. ¿Continuidad, reforma o cambio? En *Ciclo de Seminarios El modelo sindical en debate* (10-31). Buenos Aires: ASET/Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08423.pdf>
- Etchemendy, S. y Collier, R. B. (2008). Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *Revista POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político* (13), 145-192.
- Frege, C.M. y Kelly, J. (2003). Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective. *European Journal of Industrial Relations*, 9(1), 7-24. <https://doi.org/10.1177/095968010391002>
- Kelly, J. (1998). *Rethinking industrial relations: Mobilization, collectivism and long waves*. Nueva York: Routledge.
- Lenguita, P. (2011). Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. *Nueva Sociedad* (232), 137-149.
- Marticorena, C. y D'Urso, L. (2021). El poder de los/as trabajadores/as: Una revisión crítica de los abordajes conceptuales para su estudio. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales* (18), 171-198.
- Moody, K. (1997). Towards an international social-movement unionism. *New Left Review* (225), 52-72.
- Murillo, M. V. (1997). La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado en la primera presidencia de Menem. *Desarrollo Económico* 37(147), 419-446.
- Novick, M. S. y Tomada, C. (2001). Reforma laboral y crisis de la identidad sindical en Argentina. *Cuadernos del Cendes* 18 (47); 79-110 <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/157663>

- Palomino, H. (2007). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: De la precarización a la regulación. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, 19, 121-144.
- 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.
- Piva, A. (2009). *El desacople entre los ciclos de conflicto obrero y la acción de las cúpulas sindicales en la Argentina (1989-2001)*. [Ponencia] XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Universidad Nacional del Comahue, San Carlos de Bariloche.
- Reboratti, C. (2010). Un mar de soja: La nueva agricultura en Argentina y sus consecuencias. *Revista de geografía Norte Grande* (45), 63-76.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la 'revitalización sindical' y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, 14(22).
- Silver, B. (2005). *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.
- Soul, M. J. (2013). Las relaciones capital-trabajo en el sector siderúrgico: ¿Expresión de una nueva legalidad industrial? *Estudios del Trabajo* 7 (43-44), 81-112. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/3044>
- Strada, J. y Vila, I. A. (2022). La producción de soja en Argentina: Causas e impactos de su expansión. *Revista del Centro Cultural de la Cooperación* (23).
- Teubal, M. (2012). Expansión de la soja transgénica en la Argentina. *Voces en el Fenix* (12). <https://vocesenelfenix.economicas.uba.ar/expansion-de-la-soja-transgenica-en-la-argentina/>
- Varela, P. (2009). ¿De dónde salieron estos pibes?: Consideraciones sobre el activismo gremial de base en Argentina posdevaluación. *Revista Margen* (55), 1-14.
- Ventrici, P. (2012). La resignificación de una marca histórica. El panorama actual de la representación sindical en el lugar de trabajo. *Estudios del Trabajo* (43-44), 25-48.
- Ventrici, P. La nueva camada: Experiencias de renovación sindical protagonizadas por jóvenes en la última década. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)* 22 (37), 97-124.
- Wolanski, S. I. (2016). *Las nuevas generaciones del sindicalismo: Jóvenes, trabajo y organización gremial en la Argentina*. Grupo Editor Universitario. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/109359>
- Womack, J. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera: Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. México: Fondo de Cultura Económica/Fideicomiso Historia de las Américas/El Colegio de México.

Wright, E. O. (2018). Capítulo XI. El poder de la clase obrera, los intereses de la clase capitalista y el compromiso de clase. En *Comprender las clases sociales*. Madrid: Akal.