

Conflictos entre sindicatos en la Argentina durante el periodo 2008-2013

Inter-union conflicts in Argentina during the period 2008-2013

Cecilia Senén González

Universidad de Buenos Aires (UBA), Buenos Aires, Argentina
<https://orcid.org/0000-0001-5829-0088>
 ceciliaseneng@gmail.com

David Trajtemberg

Universidad Nacional de la Matanza (UNLAM), Buenos Aires, Argentina
<https://orcid.org/0000-0001-8088-3533>
 dtrajtem@gmail.com

Carla Borroni

Universidad de Buenos Aires (UBA), Buenos Aires, Argentina
<https://orcid.org/0000-0001-5829-0088>
 borronicarla@gmail.com

ISSN-0185-4259; E— ISSN: 2007-9176

DOI: <http://dx.doi.org/10.28928/ri/912021/aot2/senengonzalezc/trajtembergd/borronic>

Resumen

El objetivo de este artículo es caracterizar las disputas intersindicales y los factores principales que las ocasionan. Para responder a nuestra pregunta, ¿qué factores endógenos o exógenos explicarían la presencia de este tipo de disputas?, se adoptó como criterio teórico metodológico el análisis de bibliografía sobre factores que inciden en los conflictos intersindicales, junto con el tratamiento —como fuentes empíricas— de las resoluciones administrativas dictadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina durante el periodo comprendido entre 2008 y 2013. La investigación distingue aquellos factores como exógenos y endógenos, y concluye que estos últimos son más influyentes en los conflictos sindicales, dadas las tensiones permanentes entre los sindicatos; específicamente tensiones relativas al tipo de sindicalismo al que se responde o a las estrategias que ponen en marcha sus actores.

Palabras clave: Argentina, conflictividad intersindical, factores endógenos y exógenos, sector privado

Abstract

The aim of this article is to define inter-union disputes and the main factors which cause them to arise. In order to respond to the question of which endogenous or exogenous factors could explain these this kind of conflict, the author adopts an analysis of the relevant literature on factors which affect inter-union conflict as a theoretical-methodological criteria, along with an empirical study of the administrative resolutions issued by the Ministry for Work, Employment, and Social Security of Argentina from 2008 to 2013. This research distinguishes exogenous and endogenous factors, and arrives at the conclusion that the latter are more influential in union conflicts, given the permanent tensions between unions, specifically tensions related to the unions' approach and the strategies employed by their actors.

Key words: Argentina, inter-union conflict, endogenous and exogenous factors, private sector



IZTAPALAPA

Agua sobre lajas

Introducción

Es sabido que el protagonismo sindical aumentó considerablemente después de 2003 en la Argentina. Esta recuperación de la presencia sindical se produce luego de un largo periodo de declinación atravesado por reformas neoliberales que se iniciaron en la década de 1990. El hecho es observable a partir tres acontecimientos: el aumento de la cantidad de trabajadores afiliados (pasó de 31.7% en 2000 a 37% en 2009); el aumento en el número de acuerdos y convenios colectivos de trabajo (CCT): se pasó de homologar 200 CCT predominantemente de empresas en 2003, hasta registrar cerca de 2000 CCT y acuerdos de actividad y de empresa en 2014; y el incremento del conflicto laboral, sobre todo el que termina con paro dando cuenta de una intensificación cuantitativa en los conflictos. Esto, sumado a mejores indicadores del mercado de trabajo¹ motivó el abordaje de las relaciones laborales en los estudios del trabajo (Spaltenberg, 2012; Dávalos, 2009; Senén González, Trajtemberg y Medwid, 2010; Santella, 2007; Varela, 2016; Natalucci, 2015; Ghigliani, 2018, entre otros). No obstante, es menos frecuente encontrar estudios relativos a conflictos intersindicales.

Las disputas intersindicales se reproducen con un formato distinto al “clásico” conflicto laboral entre organizaciones sindicales y empresarios. Estas disputas ocurren entre dos o más organizaciones sindicales por obtener la representación de un determinado colectivo de trabajadores. En el ámbito privado se manifiestan por pedidos/obtención de la personería gremial (el reconocimiento que el Estado otorga solo a un sindicato para representar a los trabajadores) o por motivos de encuadramiento sindical (dos sindicatos disputan la pertenencia y/o representación de los trabajadores).

¹ De acuerdo con los registros administrativos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), entre los años 2002 y 2014 se crearon alrededor de 5.8 millones de puestos de trabajo declarados en el sistema de seguridad social, en el total en el país, con los derechos y beneficios previstos en las normas laborales y de la seguridad social.

Cabe aclarar que la “personería gremial” (PS) es un instituto laboral que —acorde a lo que determina la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551— otorga el “monopolio de la representación” al sindicato con mayor cantidad de afiliados de cada actividad o empresa.²

El reconocimiento del sindicato como único actor sindical autorizado para la firma de convenios colectivos de trabajo (CCT) o acuerdos colectivos es uno de los derechos asociados a la obtención de PS. También implica reconocer al sindicato la exclusividad para representar sus intereses colectivos e individuales, cuyos resultados alcanzan a todos los trabajadores incluyendo a los no afiliados. Asimismo, admite a los sindicatos la posibilidad de crear mutuales y administrar las obras sociales de origen sindical

Los sindicatos con PS aglutinan aproximadamente a 88% del total de afiliados, lo que significa una supremacía en relación con los sindicatos que solo tienen “inscripción gremial” (IS). La IS significa que el sindicato tiene un reconocimiento del Estado en una etapa previa a la obtención de PS, pero no siempre un sindicato con IS obtiene la PS. Estos sindicatos pueden representar los intereses individuales de sus afiliados o representar intereses colectivos cuando no existe en la misma actividad una asociación con personería gremial; realizar reuniones y asambleas sin necesidad de autorización previa, pero no pueden firmar CCT. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación (MTEySS), en su calidad de autoridad de aplicación, es el organismo encargado de otorgar la IS.

En relación al conflicto de “enclavamiento sindical” se refiere a la disputa por obtener la representación de un mismo colectivo de trabajadores entre dos o más sindicatos con personería gremial.

Ahora, las disputas intersindicales no son un fenómeno nuevo. Ya desde los años cincuenta y sesenta del siglo pasado se encuentran numerosos antecedentes donde se producen disputas entre sindicatos que luchan por la ampliación de su base de representación o por la adquisición de derechos plenos para representar trabajadores en un ámbito determinado. Como ejemplo de esto se puede ver la disputa por la representación de los trabajadores de las empresas automotrices, primero en los años sesenta y setenta, y luego en los noventa con la instalación de nuevas plantas automotrices de firmas extranjeras (Novick y Catalano, 1996). También resultan paradigmáticos los conflictos producidos entre el sindicato de gastronómicos y de

² La organización sindical que solicita la personería sindical debe tener 20% de afiliados como mínimo y demostrar que es la más representativa, considerando la cantidad de afiliados cotizantes sobre el promedio semestral de trabajadores que pretende representar.

pasteleros, el del vestido y los tintoreros, o las disputas entre sindicatos de comercio, el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y el sindicato de trabajadores de estaciones de servicio (Slavin, 2013).

La disputa de un grupo de dirigentes gremiales (conocidos como Metrodelegados) con la Unión de Tranviarios Automotor, detallada en Ventrici (2009), cobra relevancia por tratarse de un reclamo de personería gremial que pone en evidencia estrategias de participación de los delegados de base, en el marco de confrontación directa con la empresa. Igualmente consideramos relevantes los conflictos por encuadramiento como el presentado en los Camioneros con Comercio, específicamente por el encuadramiento del personal de logística (Pontoni, 2013); o los conflictos por empresas tercerizadoras como el de Telefónicos con Comercio por los servicios de call centers (Del Bono y Bulloni, 2013).

En este artículo realizamos un acercamiento a las disputas intersindicales, entendiéndolas como los conflictos entre dos o más organizaciones sindicales. Con el objetivo de identificar qué factores impulsan este tipo de conflictos, se exploran los desarrollos conceptuales acerca de los factores que más inciden en estas disputas y se analiza la información administrativa sobre encuadramiento sindical y pedidos de personería gremial. Se subraya que como periodo tratamos lo que va entre 2008 y 2013 para atender las preguntas de ¿qué factores endógenos o exógenos explicarían la presencia de este tipo de disputas?, y ¿cuáles son las organizaciones sindicales involucradas y en qué ramas de actividad se concentran los conflictos intersindicales?

El artículo se estructura de la siguiente manera: en un primer apartado se presentan el encuadre teórico metodológico que nos ofrece la revisión bibliográfica de los factores que inducen a la conflictividad intersindical, y el estudio de las fuentes administrativas que proveen datos empíricos. En segundo lugar se ofrecen los resultados de los conflictos intersindicales y se cierra con algunas reflexiones sobre los factores que inciden en estas disputas y su dinámica.³

³ El relevamiento de los conflictos intersindicales, tanto del ámbito privado como estatal, se efectuó tomando las fuentes administrativas de las resoluciones sobre personerías y encuadramiento sindical, así como los archivos de noticias sobre conflictos laborales elaborados por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina durante 2008-2013. Agradecemos al Lic. Hernán Varela la colaboración en el relevamiento y la sistematización de las fuentes.

Encuadre teórico y metodológico para el estudio de conflictos intersindicales

Los conflictos por el *encuadramiento sindical* los originan los sindicatos que ostentan la personería gremial, cuando se trata de definir qué organización con personería gremial está facultada para representar a dichos asalariados. Para dirimir dichos conflictos se sigue un proceso secuencial cuya primera instancia es la vía asociacional, es decir, la central sindical que agrupa a los sindicatos debe emitir una resolución en torno a la disputa presentada. De no llegar a una resolución en esta instancia, se incorpora la intervención del Estado, ya sea por intermedio del MTEySS o de la Justicia propiamente.⁴ Tres instancias que pueden verse como secuencia temporal para la resolución de disputas en el marco del actual modelo sindical argentino.

La otra forma de la disputa intersindical se refiere a la capacidad o al intento de un sindicato de “apropiarse” de la personería gremial (total o parcial) que estuviera ya otorgada a otro sindicato. Este tipo de disputa intersindical la denominamos disputa por *motivo de personería gremial*. En esta cuestión, el sindicato que demuestre ser el mayoritario retendrá las facultades plenas para representar a los trabajadores derivadas de la personería gremial. Mientras tanto, el otro sindicato continuará representando a los trabajadores pero con derechos condicionados por las facultades otorgadas a la simple inscripción gremial. A diferencia de las *disputas por encuadramiento sindical*, en este caso la resolución se define mediante el cotejo de la “representatividad” de cada gremio en un ámbito específico (categoría profesional, rama de actividad y zona geográfica).

Hay una limitante para visualizar las disputas intersindicales y su dinámica específica en el modelo sindical argentino: la ausencia de fuentes de información al respecto. Allende esta situación, hemos hecho un primer acercamiento a este fenómeno sirviéndonos del análisis de bibliografía específica disponible, de esta manera se describen a continuación los encuadres teórico-conceptuales de aquellos factores que más incidencia tuvieron en nuestro estudio, siendo estos exógenos a

⁴ En algunos casos, los actores han llegado a acuerdos mediante la negociación colectiva, como es el de los reposidores y personal de venta de la Cervecería Quilmes. Los sindicatos de aguas gaseosas y cerveceros se dividieron la representación en partes iguales en todo el territorio nacional (Acuerdo N° 61/2005). En otro caso, se ha llegado a acuerdos intersindicales como el que suscribieron Unión Recibidores de Granos y Anexos de República Argentina (URGARA) y Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) para los trabajadores de empresas acopiadoras de cereales o criaderos de semillas, en donde las actividades están representadas por cada uno de los sindicatos.

los sindicatos y endógenos al actor sindical. Más adelante se tratan como fuentes empíricas las resoluciones que emite el Ministerio de Trabajo sobre encuadramiento sindical y sobre otorgamiento o rechazo de personería gremial.

Factores que inducen a la conflictividad

Se denominan factores exógenos aquellos que funcionan como contexto del accionar sindical, ya sea como marco de oportunidad, restricción, condicionamiento o determinación, entre otros. O bien que estos marcos de acción para el actor sindical estén configurados por las empresas o el Estado (los otros actores de las relaciones laborales). Al igual que el modelo de acumulación en general como la inserción internacional o la propia estructura productiva del país. En este sentido, estos factores se presentan como un marco de las disputas intersindicales. Algunos de ellos son la globalización económico-política y social, las tecnologías de la información y la comunicación y los cambios en la organización del trabajo. Veamos:

Globalización económico-política y social

La globalización ejerce, sin duda, efectos significativos sobre los sindicatos en los diversos ámbitos de trabajo, desde el propio establecimiento hasta la región, ya sea en los confines del sector de actividad o en los específicos de la profesión.

La capacidad de los sindicatos para defender las condiciones de trabajo y de vida de sus afiliados depende invariablemente de su poder. Varios analistas afirman que la globalización modifica los términos del intercambio entre los sindicatos y los empresarios, además de cuestionar la capacidad de actuar de los sindicatos.

Murray, Lévesque y Vallée (2000) señalan como factores específicos de sus propios estudios el incremento de la competencia internacional, concretamente en el interior de los bloques regionales de libre cambio; la organización transfronteriza de las capacidades productivas de las empresas; la aparición de un nuevo conjunto de normas internacionales que tiene una influencia cada vez mayor sobre los actores nacionales e internacionales; el incremento de la velocidad de intercambio de información, que pone de relieve la capacidad de los agentes para generar, proceder y aplicar con eficacia la información basada en los conocimientos.

Se produce así un escenario que modifica las reglas del juego en las que los actores se insertan, no determinan pero sí condicionan fuertemente su acción y el poder

de cada quien está en el centro de estas nuevas estrategias, como veremos cuando analicemos los factores endógenos.

Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Distintas perspectivas se plantean en los estudios sobre sindicatos y TIC (Schleser y Maito, 2018). Algunas ponen el eje en el aumento de la productividad derivado de la incorporación de la tecnología y de la conducta de los sindicatos frente a estas transformaciones. Según este enfoque, los sindicatos deberían apoyar la incorporación de las tecnologías a la producción, siempre que no desplacen mano de obra, porque facilitarían la realización de las tareas e implicarían mejoras en las formas de producción y en las condiciones de trabajo. Aunque como se refleja en largos debates sobre empleo y nuevas tecnologías, hay sectores más conservadores que podrían no estar de acuerdo.

En cambio, otros enfoques destacan que las nuevas tecnologías y desarrollos de la información del conocimiento modifican el entorno en el cual los sindicatos se tienen que mover, lo que lleva a que cambien su estrategia para lograr adaptarse como organización. Las estrategias comunicacionales que incluyen el uso del correo electrónico o de las redes sociales son ejemplos de cambios en la conducta sindical frente a las nuevas tecnologías para estar comunicados con los trabajadores (Mellado, 2004).

Más allá de la incorporación general de las nuevas tecnologías en forma transversal a todas las esferas de la producción y los servicios, se presentan sectores específicos, nuevas áreas generadas precisamente por estas tecnologías y nuevos colectivos de trabajadores, con características particulares: muchas veces son muy jóvenes, con alta calificación y poco propensos a sindicalizarse (Miguez, 2013). En estas nuevas esferas también se pueden generar disputas intersindicales.

Cambios en la organización del trabajo

Varios estudios subrayan la correspondencia entre las TIC y las estrategias de subcontratación ligadas a los procesos de globalización. Del Bono (2006) destaca que la incorporación de TIC, precisamente, es una condición necesaria para que estos procesos de descentralización productiva tengan lugar y se refiere a todas las consecuencias de la subcontratación para el sindicalismo. Gil (2000) utiliza un término por demás conclusivo del fenómeno: la subcontratación genera una creciente “balcanización del colectivo de trabajadores” y profundiza en las alteraciones que ese proceso trae aparejado para el sindicato. Más aún en los casos en los que tienen

lugar mecanismos no virtuosos de subcontratación, con la consecuente precariedad laboral que implica.

En un sentido opuesto a la descentralización productiva, muchos procesos de concentración y centralización del capital (fusiones, adquisiciones, reestructuraciones empresarias sustantivas, integración vertical, producción de nuevos productos) dinamizados en general por el actor empresarial (Novick, Palomino y Gurrera, 2011; Bulloni, 2017) también pueden ser interpretados como condicionantes de las disputas intersindicales.

En estos casos, estos factores exógenos se configuran, en conjunto, como contexto general a la vez que como marco particular creado por las empresas a partir de sus propias estrategias. En este sentido, puede considerarse que algunas disputas intersindicales son inducidas por las empresas o, al menos, son consecuencia de estrategias empresariales, como la subcontratación.

En síntesis, impulsados por la globalización, se destacan de estos factores exógenos mencionados la aparición de nuevas actividades, algunas que incorporan nuevas tecnologías y modificaciones en la organización del trabajo que configuran fronteras difusas y promueven la aparición de nuevos sindicatos, así como el surgimiento de conflictos entre los existentes. Estos cambios no fueron previstos en los estatutos sindicales o en las resoluciones de personería gremial y “generan la consecuente disputa entre dos o más asociaciones sindicales con personería gremial para abarcar, dentro de su ámbito de actuación personal, a los trabajadores que se desempeñan en las nuevas tareas o en los nuevos sectores de actividad” (Etala, 2001; Abal Medina, 2011).

Por otro lado, se denominan factores endógenos a aquellos en los que adquiere mayor visibilidad la acción sindical y los recursos de poder sindical. En este sentido, las disputas intersindicales tienen su origen en las luchas de poder que se dirimen entre los sindicatos. El éxito de un sindicato en una disputa intersindical depende de su poder relativo o bien de los recursos de poder con los que cuente cada uno de los sindicatos en cuestión. Como factores endógenos se visibilizan los tipos de sindicalismo, así como la estrategia y el poder sindical como tal.

Los tipos de sindicalismo

Una cuestión apreciable al analizar los tipos de sindicatos se vincula con la estructura sindical, en particular, con la coexistencia de sindicatos de diferente tipo, ya que los sindicatos pueden representar a un colectivo de trabajadores de la misma rama de actividad (verticales) o del mismo oficio (horizontales). Este fenómeno sucede en

muchos países del mundo, y por tanto no es una particularidad única del modelo sindical argentino (Senén González y D'Urso, 2018).

En Argentina los sindicatos se agrupan en forma predominante por rama de actividad y no por empresa. Los sindicatos de rama de actividad con representación nacional, en caso de poseer la personería gremial, asumen toda la capacidad de representación de los trabajadores de la rama en la negociación con los empresarios y, a su vez, tienden a concentrar todos los recursos de poder que pueden acumular como organización. Por otro lado, excluyen de esta representación a los asalariados con funciones de supervisión u otros con personal a cargo y los profesionales. Coexistiendo con estos sindicatos de rama de actividad, en menor medida, hay ciertos sindicatos horizontales que, según el oficio, profesión o categoría, abarcan a trabajadores de distintas actividades económicas.

En cuanto al ámbito geográfico, la representación sindical puede estar acotada a un ámbito menor al nacional (región, provincia, localidad o cualquier combinación de estas) o se puede extender a todo el país.

Estrategia sindical

La estrategia es definida como el patrón de elección crítica acerca de fines y medios que se despliegan en la conducta de la organización. Las elecciones estratégicas de los sindicatos están inevitablemente delineadas por la estructura sindical, sus tradiciones y sus políticas internas. Sobre la base de combinar la dimensión del empleador y la del trabajador pueden reconocerse patrones de elección de estrategia sindical (Boxall, 2008). Además, la unificación o fragmentación sindical define posibles estrategias a seguir de los sindicatos en cuanto a las relaciones que establecen con otras organizaciones, así como con las representaciones empresariales (Bensusán, 2016).

Pueden distinguirse tres niveles de organismos que nuclean a los trabajadores afiliados: sindicatos o uniones de primer grado; federaciones formadas por varios sindicatos de segundo grado; y confederaciones formadas por federaciones de tercer grado. La Confederación General del Trabajo (CGT) es la central sindical de tercer grado que detenta la personería gremial en Argentina y que encarna el modelo sindical tradicional.⁵ A la CGT se afilian tanto federaciones como sindicatos, pero los sindicatos poseen un considerable grado de autonomía respecto de la CGT. Aunque

⁵ La CGT fue creada en 1930 y se consolidó en 1945 con el gobierno de Juan Domingo Perón. En sus noventa años de historia, tuvo varias escisiones de carácter temporario que respondieron a diferencias en sus posicionamientos políticos o estratégicos.

la confederación no negocia salarios ni condiciones de trabajo de manera directa, tiene una importante participación en la discusión de la política laboral del gobierno.

En la actualidad existe otra confederación, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), la cual no constituye una corriente dentro de la CGT sino que nació como central autónoma en 1992 y en el año 1997 fue reconocida jurídicamente por el MTEYSS aunque no posee personería gremial.⁶

CUADRO I. ESTRUCTURA DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO-CGT

<i>CGT de la República Argentina</i>		
Organizaciones gremiales de 1° grado	Organizaciones gremiales de 2° grado	Organizaciones gremiales de 3° grado
Uniones, asociaciones y sindicatos	Federaciones	Confederaciones
Ejemplos: Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), Unión Obrera Metalúrgica (UOM), Asociación Obrera Textil (AOT) y Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA).	Ejemplos: Federación Argentina de Trabajadores de la Sanidad (FATSA) y Federación Argentina de Empleados de Comercio y Afines (FAECyS).	Ejemplos: Confederación de Obreros y Empleados Municipales de la República Argentina (COEMA).

Fuente: Elaboración propia

La fragmentación sindical admite una variada gama de opciones que, sin embargo, se puede sintetizar en dos procesos que responden a la división en distintos niveles de la organización sindical:

- I. Ramas de actividad en las que la fragmentación de las organizaciones de primer grado es significativa, pero todas estas (o su gran mayoría) res-

⁶ La CTA no cuenta con personería gremial propia, así que traza relaciones con otras organizaciones y recluta afiliados por fuera del sector formal. Esta central cuenta con una definición más amplia de la "clase trabajadora" en la que incluye, por ejemplo, trabajadores estatales, docentes, judiciales, junto a comunidades indígenas, asociaciones de usuarios, asociaciones de meretrices, cooperativas de viviendas, centros de jubilados, agrupaciones de trabajadores desocupados, asociaciones barriales y comedores infantiles, entre otros (Gurrera, 2002).

ponden a la misma central sindical. Ejemplo de ello es la industria de la alimentación;⁷

- II. Ramas en las que conviven sindicatos que representan al mismo colectivo de trabajadores pero pertenecen a distintas organizaciones sindicales superiores (federación o confederación sindical) como los telefónicos, químicos, entre otros. La fragmentación de las centrales sindicales (CGT y CTA) y las divisiones a su interior inciden, en algunas ocasiones, en la estrategia de conformación de nuevos sindicatos.

Poder sindical: recursos de poder y capacidades

Para Lévesque y Murray (2004), el éxito de los sindicatos depende de su poder relativo, es decir, de su capacidad para movilizar sus recursos con el fin de modificar los términos de sus relaciones con otros actores. En la medida en que el poder traduce una relación entre los actores y su contexto, una lectura dinámica del mismo —aplicada a contextos particulares— precisa la integración de las diferentes dimensiones del poder: los recursos del actor sindical, los del empresario y el contexto concreto en el que se movilizan.

Por otro lado, de acuerdo con la teoría de los recursos de poder, dichos recursos son atributos que proporcionan a los actores la capacidad de sancionar o premiar a otros actores (Korpi, 1983, citado por Senén González y Haidar, 2014; Schmalz, 2017). Desde esa perspectiva, los recursos pueden ser múltiples de acuerdo a quienes los ostentan y al criterio de su clasificación.

Por ejemplo, una clasificación sobre recursos de poder, aunque asociada a las capacidades sindicales, es la que propone Robinson (1998), quien distingue:

1. Recursos materiales: incluye los ingresos conseguidos por los aportes de los miembros del sindicato;
2. Capacidad de movilización: depende de la cantidad de miembros y del nivel de compromiso de estos;
3. Capacidad estratégica: se refiere a la capacidad de “leer su entorno” y responder creativa y rápidamente a los desafíos y oportunidades que presenta;
4. Capacidad política: se refiere a la capacidad de influenciar a la opinión pública teniendo en cuenta las cuestiones que deben estar en la agenda política y los términos en los cuales se enmarcan; y también de influir en

⁷ En este sector conviven 217 sindicatos, de los cuales 151 tienen personería gremial y 66 solo inscripción.

las conductas legislativas y regulatorias de los gobiernos. Este último tipo de influencia se vincula a la capacidad de incidir sobre las posiciones de los partidos políticos aliados en materias políticas claves, y la capacidad de persuadir al electorado a votar a un partido aliado.

En conclusión, en relación con las disputas intersindicales, el poder relativo, que está asociado al contexto económico y social en el que se desenvuelven los sindicatos así como a los recursos de poder sindical, son claves para incidir en estas disputas.

Resoluciones administrativas

A continuación se tratan como fuentes empíricas del presente estudio las resoluciones sobre encuadramiento sindical de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS) del MTEYSS; y las resoluciones sobre otorgamientos y rechazos de personería gremial. En ambas fuentes consultadas se ha analizado el periodo comprendido desde 2008 hasta 2013 tanto en el ámbito referido al sector privado como al sector público,⁸ aunque de este se consideraron solo empresas estatales o provinciales.

El primer tipo de resoluciones, esto es, las de la DNAS, contienen una serie de datos con respecto a las organizaciones que se disputan la representación de un determinado colectivo de trabajadores. Esta información primaria se complementa con datos aportados por las empresas al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) a través de sus declaraciones, lo que permite determinar la rama de actividad y el tamaño de las firmas involucradas en la disputa de representación de los trabajadores.

Se relevó la información correspondiente a las resoluciones de la DNAS referidas a las disputas de encuadramiento sindical producidas entre organizaciones sindicales con personería gremial. La institucionalización de la disputa con motivo de encuadramiento sindical es, por lo general, un producto derivado de la iniciativa de la entidad sindical que pretende abarcar a un colectivo de trabajadores cuya representación está siendo usufructuada por otra organización sindical o, en su defecto, son las propias empresas que se encuentran ante conflictos de dicha representación sindical.

La segunda, esto es, las resoluciones de otorgamientos y denegaciones de personerías gremiales, se refiere a las disposiciones con respecto a las disputas entre

⁸ En estos casos pueden encontrarse sindicatos propios de la esfera pública como Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN).

gremios que aspiran a obtener el reconocimiento del Estado como organización más representativa en un ámbito preciso de actuación. La autoridad de aplicación utiliza tres criterios para cotejar la representación sindical en este ámbito: en primer lugar, el ámbito geográfico en el que los trabajadores desarrollan las tareas o prestan sus servicios; en segunda instancia, la actividad económica a la que se refiere; y, por último, el ámbito personal que representa a la categoría profesional de los trabajadores (obreros, empleados, técnicos o jerárquicos, según sea el caso).

Se han relevado las resoluciones del MTEySS referidas a peticiones de personería gremial por parte de organizaciones gremiales. En este caso, a diferencia de las resoluciones sobre encuadramiento sindical, las disputas se producen entre una organización sindical con personería gremial con otro gremio que no la posee (para ese ámbito), pero que aspira a obtenerla. Para el análisis de la información referida a disputas intersindicales, a partir de esta fuente, se ha reducido el universo al ámbito privado.

CUADRO 2: TIPOLOGÍA DE LAS DISPUTAS INTERSINDICALES
CON BASE EN FUENTES DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA.

<i>Disputas/conflictos intersindicales</i>	
Por encuadramiento sindical	Por personería gremial
Resoluciones de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales (DNAS)	Resoluciones de otorgamientos y denegaciones de personerías gremiales

Fuente: Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo (DERT). Subsecretaría de Estudios Laborales y Programación Técnica Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SSPTYEL). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación (MTEySS).

Resultados

En esta sección se presentan los datos más importantes para el periodo 2008-2013 provenientes de las fuentes empíricas, esto es, las resoluciones administrativas. Con las resoluciones de la DNAS se estudian los conflictos por motivos de encuadramiento; con la segunda fuente, también administrativa, se analiza el otorgamiento o denegación de la personería gremial.

En primer lugar, las fuentes administrativas reflejan disputas entre sindicatos por la representación de un colectivo determinado de trabajadores, que pueden dar lugar o no a la generación de conflictos laborales con los empleadores involucrados. En

segundo lugar, las fuentes administrativas permiten captar el registro de la disputa en el momento en el que se emite la disposición o resolución de la autoridad de aplicación. Las fuentes administrativas captan la disputa en un momento de tiempo específico, en el que se releva la información, aunque no lo hacen cuando se origina.

Los resultados referidos a los conflictos intersindicales que se desprenden de las dos fuentes administrativas utilizadas se presentan en conjunto, ya que si bien responden a “causas” diferentes (una a cuestiones de encuadramiento, la otra a problemas de personería), permiten una comparación que resulta valiosa en su conjunto.

El MTEYSS dictó, entre 2008 y 2013, un total de 160 resoluciones referidas a disputas intersindicales por motivo de encuadramiento y obtención de personería gremial. Las disputas sindicales se distribuyen casi en partes iguales entre ambas fuentes, aunque presentan una incidencia apenas mayor las de encuadramiento, que congregan 86 casos, contra 74 casos de conflictos motivados por la demanda de personería gremial (Cuadro 2).

Las cifras revelan que el periodo estudiado el MTEYSS resolvió entre 19 y 36 reclamos de encuadramiento y personería gremial por año en el sector privado de la economía. Por año se dictó un promedio de 14 resoluciones sobre encuadramiento sindical, con un máximo de 20 resoluciones durante 2012 y un mínimo de ocho en 2011. Por su parte, las resoluciones respecto a la demanda de personería arrojaron un promedio de 12 casos por año, con un máximo de 18 en 2009 y un mínimo de nueve en 2010.

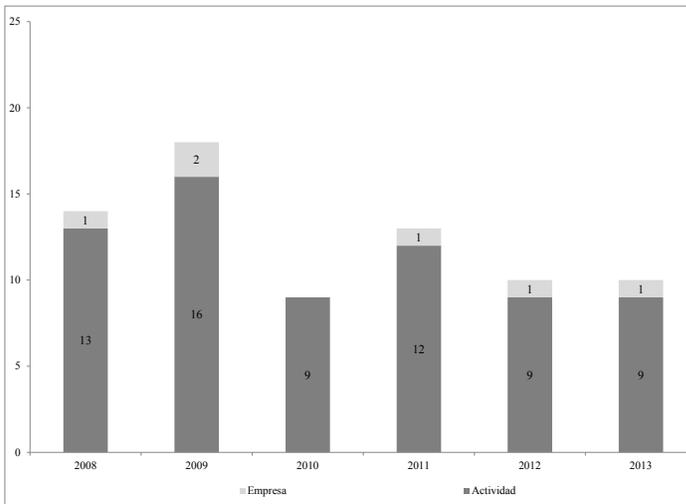
CUADRO 3: FUENTES ADMINISTRATIVAS, DISPUTAS INTERSINDICALES POR MOTIVOS DE ENCUADRAMIENTO Y PERSONERÍA GREMIAL. PERIODO 2008-2013.

Año	Disputas		Total
	Encuadramiento	Personería	
2008	19	14	33
2009	18	18	36
2010	10	9	19
2011	8	13	21
2012	20	10	30
2013	11	10	21
Total	86	74	160

Fuente: Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo (DERT). Subsecretaría de Estudios Laborales y Programación Técnica Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SSPTYEL). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación (MTEYSS)

En relación con el ámbito en el que se define la disputa sindical se refleja una marcada diferencia con el tipo de demanda que enfrenta a las organizaciones gremiales. El campo de disputa se traslada a la empresa cuando el encuadramiento es el motivo que enfrenta sindicatos (Gráfico 1). En cambio, cuando se trata de definir la personería gremial, los sindicatos llevan el espacio de enfrentamiento principalmente a la rama de actividad y en forma secundaria a la empresa (Gráfico 2). Es así que las resoluciones de encuadramiento, particularmente, definen el sindicato al que le corresponde representar a un determinado colectivo de trabajadores en el ámbito de un establecimiento específico.

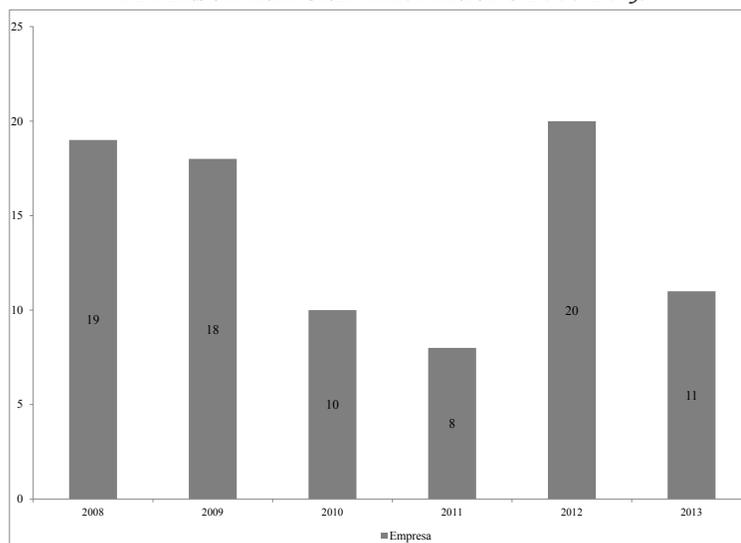
GRÁFICO 1: DISPUTAS INTERSINDICALES POR MOTIVOS DE ENCUADRAMIENTO SINDICAL. PERIODO 2008-2013.



Fuente: Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo (DERT). Subsecretaría de Estudios Laborales y Programación Técnica Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SSPTYEL). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación (MTEYSS)

Se advierte que las resoluciones sobre encuadramiento, en su totalidad, hacen referencia a disputas producidas en el ámbito privado de las empresas. No se registran resoluciones para el período analizado que dispongan el encuadramiento sindical en la administración pública o en otros ámbitos del sector público, con la única excepción de los patrones motoristas profesionales que transportan estudiantes y docentes y dependen del Consejo General de Educación de la Provincia de Entre Ríos.

GRÁFICO 2: DISPUTAS INTERSINDICALES POR MOTIVOS DE PERSONERÍA GREMIAL. PERIODO 2008-2013.



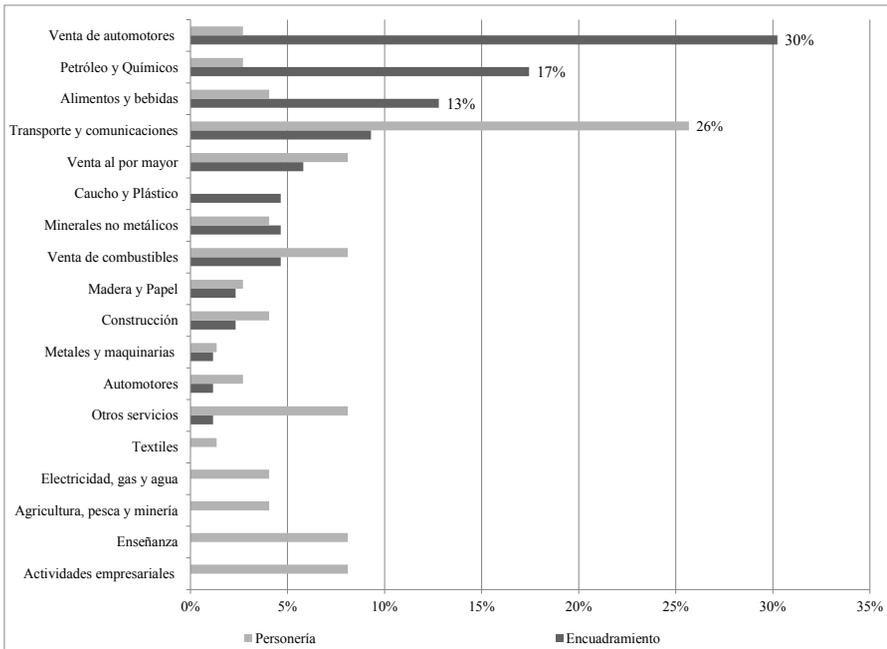
Fuente: Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo (DERT). Subsecretaría de Estudios Laborales y Programación Técnica Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SSPTYEL). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación (MTEYSS)

Tres ramas de actividad concentran poco más de 80% de las disputas intersindicales (debido a encuadramiento y personería gremial) en el periodo comprendido entre 2008 y 2013: Industria, Comercio y Transporte (Gráfico 3). Las dos primeras congregan, aproximadamente, un tercio de las disputas, mientras que Transporte aparece un poco más rezagada con 17% de los conflictos. En la Industria es más importante la presencia de conflictos entre sindicatos en las ramas de la Alimentación y en Petróleo y químicos, aunque se registran disputas en casi todas las ramas de la actividad. Por su parte, en Comercio, la rama de Venta de Automotores tiene una presencia preponderante al concentrar más de la mitad de las disputas en la actividad.

Las ramas de actividad afectadas por los conflictos sindicales muestran una composición diferenciada en las disputas de encuadramiento y de personería gremial. En las disputas por motivo de encuadramiento, las ramas de actividad que concentran la mayor proporción de disputas intersindicales son Comercio e Industria, acumulando 44% y 41%, respectivamente. En cambio, en las disputas por la personería gremial, ambas ramas siguen conservando una importancia considerable respecto de la rama de Transporte, la cual resulta de menor envergadura y cobra mayor rele-

vancia. Tanto la rama de Industria como de Comercio están involucradas en 19% de las disputas debido a demandas por la obtención de la personería gremial, y la rama de Transporte concentra 26%, resultando la de mayor cantidad de estos conflictos.

GRÁFICO 3: DISPUTAS INTERSINDICALES POR ENCUADRAMIENTO Y PEDIDOS DE PERSONERÍA GREMIAL, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA. PERIODO 2008-2013.



Fuente: Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo (DERT). Subsecretaría de Estudios Laborales y Programación Técnica Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SSPTYEL). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación (MTEYSS)

Con respecto a las organizaciones sindicales involucradas en las disputas sindicales resaltan algunas características interesantes sobre la intensidad de participación de cada organización en las disputas y el alcance de intervención sobre el universo de organizaciones habilitadas con este propósito (Cuadro 4).

En primer lugar, entre 2008 y 2013 participaron 248 organizaciones sindicales en disputas para conseguir (o ampliar) la representatividad de un determinado colectivo de trabajadores. Resulta una cifra que representa 8% de los 3 274 gremios

reconocidos por el MTEYSS o 15% de los 1 639 sindicatos que ya obtuvieron la personería gremial. De estos 248 sindicatos, 72% está involucrado exclusivamente en disputas para conseguir la personería gremial, otro 21% interviene exclusivamente en disputas para lograr el encuadre de los trabajadores en su propio ámbito, en tanto el 8% restante de los sindicatos encara simultáneamente disputas de encuadramiento y de personería gremial. Entre los sindicatos que participaron en ambas formas de disputa resaltan los casos del Sindicato de Mecánicos, el Sindicato de Obreros de la Construcción, el Sindicato de Obreros Metalúrgicos y gremios de la rama de comercio de distintas localidades del país (por ejemplo, Santa Fe, San Martín y Córdoba).

El caso más general surge cuando una disputa se produce por encuadramiento entre dos organizaciones sindicales con personería gremial. Pero se presentan dos que escapan de la norma debido a que intervienen en la disputa cuatro organizaciones gremiales para lograr el encuadre. En uno de estos casos, la disputa se reproduce en el interior de una empresa dedicada a la fabricación de pinturas donde son parte dos sindicatos verticales organizados por rama de actividad (sindicato del personal de fábricas de pinturas y sindicato de químicos y petroquímicos) y dos que actúan como organizaciones horizontales y representan a categorías específicas de los trabajadores (el sindicato de viajantes, que ya representaba a un sector de los trabajadores de la empresa, y el de comercio).⁹

También se encontraron situaciones en las que el ámbito de aplicación de la personería que solicita una organización gremial colisiona con más de un sindicato. Por ejemplo, el Sindicato Único de Trabajadores de Concesionarias Viales de Santa Fe solicitó la personería gremial para representar a los trabajadores de empresas concesionarias de servicios viales en el ámbito de la provincia de Santa Fe, pero la autoridad de aplicación determinó que puede existir choque con los ámbitos que ostentan otros 19 sindicatos de primer grado con personería gremial, entre los que se encuentran obreros y empleados de la construcción, así como gremios mercantiles de distintas ciudades de la provincia, la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). En otro caso, el Sindicato de Obreros de Recolección y Barrido solicitó la ampliación de la personería gremial a toda la provincia de Santa Fe, circunscribiendo el pedido al ámbito de las empresas privadas de limpieza que presten servicios en entidades públicas o privadas. Ante este pedido, se consideró que el ámbito personal y territorial de la

⁹ Se trata en este caso de una empresa con 50 trabajadores. La resolución de la autoridad de aplicación declaró que la representación de los trabajadores se divide entre el sindicato de viajantes y el de pinturas.

personería solicitada podría colisionar con el de otras 13 organizaciones sindicales, entre las que se incluyen sindicatos de empleados de comercio de distintas regiones de la provincia de Santa Fe.

CUADRO 4: SINDICATOS INVOLUCRADOS EN DISPUTAS
INTERSINDICALES, SEGÚN TIPO DE DISPUTA. PERIODO 2008-2013.

<i>Sindicatos interviniendo en disputas</i>	<i>Sindicatos</i>	
	<i>N°</i>	<i>%</i>
Encuadramiento	51	20,6%
Personería Gremial	178	71,8%
Encuadramiento y Personería Gremial	19	7,7%
Total	248	100%

Fuente: Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo (DERT). Subsecretaría de Estudios Laborales y Programación Técnica Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (SSPTYEL). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación (MTEYSS)

Por su parte, la gran mayoría de los sindicatos (65%) solo participó de una única disputa (siempre según esta fuente de relevamiento) en el periodo bajo análisis. Estos fueron 160 sindicatos, de un total de 248, los cuales en su gran mayoría estuvieron involucrados en disputas con otras organizaciones para conseguir o retener la personería gremial. Un 20% de los sindicatos intervino en dos disputas, de los cuales 11 gremios tuvieron solo disputas de encuadramiento, 34 solo de personería y 5 de ambos tipos. Menos frecuentes resultaron los sindicatos que tuvieron tres o más disputas en el periodo, situación en la que se vieron involucrados 38 sindicatos que representan 15% de las organizaciones gremiales que disputaron reclamos de representación.

El SMATA aparece involucrado en 40% de las disputas de encuadramiento sindical, principalmente, para representar a trabajadores de empresas dedicadas al mantenimiento, reparación y venta de repuestos de automotores, estaciones de servicio y gomerías. Otro sindicato predominante en las disputas de encuadramiento (que interviene en 15% de estos casos) es la Unión de Personal de Fábricas de Pinturas y Afines, el cual se enfrentó con otros sindicatos industriales de primer grado con personería gremial (químicos y petroquímicos, jaboneros y gráficos).

UPCN y ATE son dos sindicatos que mayoritariamente representan los intereses de los trabajadores del sector público pero fueron parte de conflictos sindicales (11 casos), dado que los ámbitos de sus personerías se podrían superponer (11 disputas) con los ámbitos de otros sindicatos en distintas empresas provinciales y nacionales,

así como de servicios públicos. De igual manera, la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC) registra 11 disputas en este periodo, al entrar en colisión con distintos ámbitos y zonas de personerías de sindicatos de médicos o empleados de farmacia que se desempeñan en obras sociales o, también, en el caso de los trabajadores no docentes de universidades privadas.

Conclusiones

El objetivo de este artículo fue caracterizar las disputas intersindicales y los factores principales que las ocasionan, a partir de la pregunta por los factores endógenos o exógenos que explicarían la presencia de este tipo de disputas, a la vez que reconocer cuáles son las organizaciones sindicales involucradas y en qué ramas de actividad se tienden a concentrar.

En el sector privado, donde la representación de un mismo conjunto de trabajadores corresponde solo a un sindicato, la posibilidad de conflicto está permanentemente latente. Sin embargo, según los registros administrativos, entre 2008 y 2013 se registró un promedio anual de 14 conflictos de encuadramiento y 12 de personería, reflejando que este tipo de disputa es reducido, no solo en términos del número absoluto, sino también en relación con los sindicatos reconocidos por el MTEYSS, que alcanzan en la actualidad a 3 200 organizaciones (divididas en partes iguales entre las que poseen personería gremial y simple inscripción).

A la luz de los resultados obtenidos con base en las fuentes utilizadas relativos a conflictos en algunos sindicatos y ramas de actividad, atendemos la pregunta de si los factores endógenos o exógenos a los sindicatos impulsaron en mayor o menor medida la manifestación de las disputas entre sindicatos.

En un plazo breve, como el aquí considerado, resulta más complejo identificar la contribución de los factores exógenos como causa generadora de los conflictos sindicales. Por ejemplo, la introducción de nuevas tecnologías en los procesos productivos suelen ser graduales y modifican paulatinamente el funcionamiento de las relaciones laborales. Según nuestras fuentes, no se relevaron disputas intersindicales referidas a estos procesos, pero existen indicios de que podrían dispararse potenciales conflictos a futuro. En particular en la rama de la informática, la cual experimentó un importante crecimiento en los últimos años en nuestro país, después de la inscripción reconocida al nuevo sindicato Unión Informática en octubre de 2013 y del rol que otras organizaciones intentaron tomar en función de la representación de dicho colectivo de trabajadores, por ejemplo, el Sindicato de Trabajadores de

las Tecnologías de la Información y la Comunicación (anteriormente, Centro de Profesionales Telefónicos-CEPETel).

Existen otros factores exógenos como las nuevas actividades que tienen ámbitos o representaciones indeterminadas que se fueron consolidando en los últimos años ocasionando también disputas intersindicales. Es decir, los procesos de cambio de estructura económica y social y el surgimiento de numerosas actividades económicas generaron tensiones sobre las fronteras de la representación originalmente establecida por la personería gremial. Este tipo de actividades llevaron a la aparición de nuevos gremios como el Sindicato Único de Trabajadores de los Peajes y Afines (SUTPA) y el Sindicato Único de Trabajadores de Concesionarias Viales y Afines de la Provincia de Santa Fe, que nacieron superponiendo sus ámbitos de representación con la Unión de Empleados de la Construcción y Afines (UECARA) y los sindicatos de comercio.

El otro fenómeno externo que impacta sobre la actividad sindical son los cambios en la organización del trabajo, dejando un lugar propicio para la aparición de disputas intersindicales. En efecto, García (2013) señala que la tercerización se transformó en un dispositivo que generó ciertas disputas a nivel del establecimiento o empresa. Si tenemos en cuenta el periodo analizado, los sindicatos de primer grado de camioneros tuvieron distintos conflictos por la representación de trabajadores que prestan servicios de logística en empresas industriales, con sindicatos como el de la alimentación o el de la industria láctea. Este mismo tipo de disputa se reproduce con otros sindicatos que representan trabajadores que también prestan servicios de transporte de mercaderías, pero para empresas de comercio.

En la actividad petrolera también se registran casos de tercerización del proceso productivo, y los conflictos se originan por la representación de dichos trabajadores de mucha trascendencia y la creación de nuevos sindicatos como el que nació en Cerro Dragón, en la Provincia de Chubut.

Retomando el análisis de factores exógenos y endógenos influyentes en los conflictos sindicales, encontramos que estos últimos producen tensiones permanentes entre los sindicatos. Específicamente en lo relativo al tipo de sindicalismo al que se responde o las estrategias que ponen en marcha sus actores. Sin embargo, estas tensiones no siempre se manifiestan a través de conflictos propiamente dichos. Pues aunque el modelo sindical genera enfrentamientos, también ofrece vías para canalizarlos, como son los mecanismos preestablecidos al interior de las centrales sindicales, y también vía el MTEYSS o incluso instancias judiciales.

Existen organizaciones sindicales de reciente formación no reconocidas por el MTEYSS que no están habilitadas para utilizar los mecanismos formales de resolu-

ción de diferendos. Probablemente, estas circunstancias podrían empujar a estas organizaciones a adoptar estrategias orientadas a la realización de medidas de acción directa con el objetivo de visibilizar sus demandas. Los sindicatos de trabajadores subcontratados por la industria petrolera o el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción y afines (SITRAIC) en la construcción, o sindicatos que después de un tiempo consiguen inscripción o personería gremial, tal como fue el caso del SUTPA o la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro (AGTSyP).

Entre los factores endógenos que inciden en las disputas está lo relativo a la estructura sindical y al conflicto que tiene lugar cuando en un mismo espacio (establecimiento, empresa, rama) se producen colisiones entre los gremios de rama y de oficio en su contienda por la representación de trabajadores. Específicamente el sindicato de comercio, al actuar como sindicato de rama, tuvo disputas por personería gremial con otros sindicatos horizontales organizados por oficio; por ejemplo, los sindicatos de farmacéuticos y bioquímicos y de camioneros, los cuales pretendían disputarle la representación de los trabajadores encargados de la distribución de las mercaderías. En otros casos, el sindicato de comercio funciona siguiendo un lineamiento de organización de oficio al encuadrar en su propio ámbito de actuación a trabajadores de otras ramas de actividad (por ejemplo, call center y telefonía celular).

Al respecto, García (2013: 27) califica este factor de cruzamiento de los ámbitos de representación como una “causa forzosa” de las disputas en un establecimiento, pero cuestiona que de ello pueda derivarse un conflicto, ya que, en primer lugar, los trabajadores pueden tener doble afiliación y, en segundo lugar, “uno y otro sindicato tienen derecho a la implantación en el lugar de trabajo y a constituir unidades de negociación con los empresarios en los cuales presten servicios trabajadores que posean la respectiva calificación profesional comprendida en el ámbito de su personería”.

Otro de los factores endógenos en función de los casos analizados se observa cuando entran en juego las estrategias y los recursos de poder. Los casos de SMATA y de camioneros muestran a dos actores con una estrategia orientada a acumular recursos de poder (Robinson, 1998) que se traduce en la búsqueda de aumentar la afiliación y ampliar su propia capacidad de representación. La capacidad de presión sindical (Senén González y Medwid, 2007) sugiere que la capacidad de movilización y organización de sus afiliados son determinantes para entender las estrategias en las disputas con otros gremios por la representación de los trabajadores.

Con la recuperación de la industria y el aumento del empleo del sector automotor en la última década, el SMATA muestra una estrategia ofensiva que lo ubica como uno de los sindicatos con mayor cantidad de conflictos de encuadramiento, 40 % en el periodo atendido. El aumento de la cantidad de afiliados (al igual que en otros

gremios) le brindó la posibilidad de incrementar los recursos de poder y promover estrategias dirigidas a disputar las afiliaciones en otras actividades y ámbitos. Por ejemplo, en el sector comercio registró conflictos con la Federación de Obreros de Estaciones de Servicios y Garajes, así como con otros sindicatos de comercio por la representación de trabajadores de negocios de venta de neumáticos y concesionarias. También en el periodo tuvo conflictos con la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) por la representación de trabajadores de algunos talleres mecánicos y con otros gremios industriales, como el del plástico, por los autopartistas que utilizan este material como principal materia prima.

El Sindicato de camioneros pone en práctica una estrategia de acción diferenciada que se distingue por aprovechar la convergencia de oportunidades favorables para captar nuevos afiliados (Pontoni, 2013). Contrasta su accionar con la estrategia de SMATA, dado que utiliza la organización centralizada del sindicato y sus alianzas y acuerdos tácitos con la dirigencia política, y el arco empresario para favorecer el uso de la huelga como instrumento privilegiado para concretar sus objetivos.

Por último, otro factor endógeno que incide en las disputas intersindicales es la fragmentación de las centrales sindicales que, en algunos casos, da lugar a la reproducción de la estructura de organizaciones afiliadas a cada central. Esto es lo que sucedió con el Sindicato de Trabajadores de Prensa (SiTraPren), un gremio enrolado en la CGT-Azopardo¹⁰ que consiguió la personería gremial para representar a los trabajadores de la Agencia periodística de noticias Télam, quienes estaban encuadrados en la Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires (UTPBA) perteneciente a la CTA.

En línea con lo anterior, se observa que se desarrollaron enfrentamientos entre dirigentes sindicales al interior de un gremio, a partir de los cuales nacieron nuevas organizaciones que se adhieren a otras centrales sindicales. En la industria química, varios sindicatos de primer grado se enfrentaron a la conducción de la Federación de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica y terminaron conformando la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas, una alineada con la CGT-Azopardo y la otra con la CGT Azul y Blanca.¹¹ Una situ-

¹⁰ Durante el periodo de estudio, la CGT se dividió en tres agrupamientos: la CGT Azul y Blanca del dirigente gastronómico Luis Barrionuevo, la CGT Azopardo del dirigente Camionero Hugo Moyano y la CGT oficial, reconocida por el MTEySS bajo el liderazgo del metalúrgico Antonio Caló.

¹¹ Los gremios de las dos federaciones terminaron disputándole la personería gremial para la Ciudad de Buenos Aires y varios partidos del GBA.

ación similar se dio con el surgimiento del sindicato del Subte, la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y el Premetro, que comenzó como una disputa al interior del Unión Tranviarios Automotor (UTA) y culminó con la creación de la AGTSyP.¹²

Por el contrario, cuando los recursos de poder son limitados, por ejemplo, cuando existe una alta informalidad laboral, se detectaron pocos casos de disputas intersindicales; tal es el caso de los textiles y la industria de la indumentaria. Solo se observa un reclamo de personería gremial del Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido y Afines de Catamarca (SOIVA) y un conflicto laboral donde intervienen la Unión de Trabajadores Costureros (UTC) y la Alameda, esta última una organización no gubernamental sin reconocimiento del MTEySS como sindicato.

En síntesis, el periodo estudiado estuvo caracterizado por un ciclo de crecimiento económico sostenido que tuvo lugar desde 2003 hasta finales del 2015 que, en líneas generales, permitió al sindicalismo argentino recobrar el protagonismo así como revitalizar sus recursos económicos y políticos, ampliar la cobertura de la negociación colectiva, lograr una alta tasa de afiliación y presencia de delegados en los establecimientos. Además, durante el periodo analizado, en el que resalta la discusión permanente de la distribución del ingreso a través de medios institucionalizados, se suman los conflictos entre organizaciones sindicales como parte del escenario cotidiano de las relaciones laborales de nuestro país. Advertimos que el modelo sindical que reconoce la unicidad sindical (un solo sindicato puede negociar con el Estado) como principio rector del sistema es una parte necesaria de los determinantes de los conflictos intersindicales. Pero, al mismo tiempo, existe una multiplicidad de factores exógenos y endógenos a las organizaciones sindicales que pueden activar o reprimir la conflictividad sindical. En este sentido, en esta investigación destacamos la capacidad del sistema de relaciones laborales para encauzar el conflicto sin necesidad de recurrir a acciones conflictivas que paralicen el proceso productivo, en la mayoría de los casos. Aunque queda pendiente el ciclo político posterior —2015-2019—, encabezado por una alianza de derecha que en pocos meses reeditó las recetas neoliberales y retrocedió con todos los indicadores mencionados; no obstante, se registró una permanente conflictividad laboral y social, lo que abre nuevos interrogantes respecto del incremento o no de la conflictividad intersindical.

¹² En este caso, se registraron siete paros en el periodo analizado. No obstante, todos ellos se han dado con anterioridad al otorgamiento de la inscripción gremial, que recibieron de parte del MTEySS en octubre de 2010.

Siglas utilizadas

ATE: Asociación de Trabajadores del Estado
AGTSYP: Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y Premetro
AOT: Asociación Obrera Textil
CEPETel: Centro de Profesionales Telefónicos
CGT: Confederación General del Trabajo
COEMA: Confederación de Obreros y Empleados Municipales de la República Argentina
CCT: Convenio Colectivo de Trabajo
CTA: Central de Trabajadores Argentinos
DNAS: Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales
DERT: Dirección de Estudios de Relaciones del trabajo
FAECYS: Federación Argentina de Empleados de Comercio y Afines
FATSA: Federación Argentina de Trabajadores de la Sanidad
IS: Inscripción Gremial
MTEYSS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación
PS: Personería Gremial
TIC: Tecnologías de la información y la comunicación
SIPA: Sistema Integrado Previsional Argentino
SITRAIC: Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Construcción y afines
SiTraPren: Sindicato de Trabajadores de Prensa
SMATA: Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor
SOIVA: Sindicato de Obreros de la Industria del Vestido y Afines de Catamarca
SSPTYEL: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales
SUTPA: Sindicato Único de Trabajadores de los Peajes y Afines
UATRE: Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores
UECARA: Unión de Empleados de la Construcción y Afines
UOM: Unión Obrera Metalúrgica
UPCN: Unión del Personal Civil de la Nación
URGARA: Unión Recibidores de Granos y Anexos de República Argentina
UTA: Unión Tranviarios Automotor
UTEDYC: Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles
UTC: Unión de Trabajadores Costureros
UTPBA: Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires

Bibliografía

Abal Medina, Paula

- 2011 “Estatutos Sindicales, la Fuente Olvidada. El caso de las estructuras sindicales de empleados de comercio”, *Revista Trabajo y Sociedad*, 17, 2011, pp. 213-227.

Bensusán, Graciela

- 2016 “Organizing Workers in Argentina, Brazil, Chile and Mexico: The Authoritarian-Corporatist Legacy and Old Institutional Designs in a New Context”, *Theoretical Inquiries in Law*, 16(131), pp. 131-161.

Boxall, Peter

- 2008 “Trade union strategy”, in P. Blyton, N. Bacon, J. Fiorito, & E. Heery (eds.), *The SAGE handbook of industrial relations*, Londres, SAGE Publications doi: <http://dx.doi.org/10.4135/9781849200431.n11>.

Bulloni, Maria Noel

- 2017 “Fragmentación productiva y regulación del trabajo en la producción audiovisual argentina. Tendencias sectoriales en contextos de internacionalización”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 22(36), pp. 45-64

Dávalos, Patricia

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

Del Bono, Andrea

- 2006 “Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, 56, pp. 3-31.

Del Bono, Andrea; Bulloni María Noel

- 2013 “Los claroscuros de la revitalización sindical en contextos de tercerización: un apunte regional sobre el sector de call centers en Argentina”, en Cecilia Senén Gonzalez y Andrea Del Bono, *La revitalización sindical en la Argentina: alcances y perspectivas*, Buenos Aires, Editorial Prometeo, UnLaM.

Etala, Carlos

- 2001 *Derecho colectivo del trabajo*, Buenos Aires, Editorial Astrea.

García, Héctor

- 2013 “El encuadramiento sindical, un conflicto intersindical por la representación de los trabajadores de la empresa”, en *La Negociación colectiva y la representación sindical*, Buenos Aires, ASET – Friederich Ebert Stiftung. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/11102.pdf>

Ghigliani, Pablo

- 2018 “Sindicalismo y conflictividad laboral en el nuevo escenario”, en Pérez, P. y López, E. (Coords), *¿Un nuevo ciclo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía*, La Plata, Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, pp. 97-217.

Gil, José Ignacio.

- 2000 “Reorganización del trabajo y descentralización productiva. ¿Flexibilización o degradación de las condiciones de trabajo?”, en *Conferencia TUBT/SAL TSA: ¿Trabajando sin límites? Gabinete Técnico, Federación Minerometalúrgica de CC.OO.*, Bruselas, Inédito.

Gurrera, María Silvana

- 2002 *Protesta, conflicto sindical e identidades políticas: la Central de los Trabajadores Argentinos en los años noventa*, Disponible <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2002/mov/gurrera.pdf>

Lévesque, Murray

- 2004 “El poder sindical en la economía mundial: claves de lectura para su renovación”, *Manu Robles – Aranguiz Institutua*, doc. 2, Disponible en: www.crimt.org/Publications/Doc2_podersindicali.pdf

Murray, Lévesque, Vallée

- 2000 “The Re-Regulation of Labour in a Global Context: Conceptual Vignettes from Canada”, *The Journal of Industrial Relations*, 42 (2), pp. 234-257.

Mellado, Carlos Alfonso

- 2004 “Globalización y Relaciones laborales: la individualización”, *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 10, Disponible en: <http://www.uv.es/CEFD>.

Miguez, Pablo

- 2013 “Subcontratación en sectores conocimiento-intensivos. El caso de los trabajos informático y bio-informático en Argentina”, *Papeles de Trabajo*, 7 (12), pp. 59-83.

- Natalucci, Ana
 2015 “Corporativismo y política: Dilemas del movimiento obrero durante el kirchnerismo”, *Población & Sociedad*, 22 (2), pp. 5-25.
- Novick, Marta; Catalano, Ana María
 1996 “Reconversión productiva y relaciones laborales en la industria automotriz argentina”, *Estudios del Trabajo*, 4 (12), pp. 63-99.
- Novick, Marta; Palomino, Héctor, Gurrera María Silvana
 2011 *Multinacionales en la Argentina: estrategias de empleo, relaciones laborales y cadenas globales de valor*, Argentina, MTEYSS-PNUD.
- Pontoni, Gabriela
 2013 La disputa por la representación vía los conflictos por encuadramiento sindical. El caso Camioneros en la Argentina, La Ley On line, AR/DOC/3584/2013.
- Robinson, Ian
 1998 “Comparative Chapter. National Level Analysis”, Graciela Bensusán y colaboradores. *Estrategias sindicales frente al TLC: México, Canadá y Estados Unidos*, Avance de investigación, México, FLACSO. Draft paper.
- Santella, Agustín.
 2007 “Conflictos obreros en el sector automotriz”, *Documentos y comunicaciones*, Buenos Aires, PIMSA.
- Schmalz, Stefen
 2017 “Los recursos de poder para la transformación sindical”, *Nueva Sociedad*— Especial Sindicatos en Transformación. Número especial, pp. 20-41”.
- Schleser, Diego y Maito, Matías
 2018 “El trabajo frente a los cambios tecnológicos. El caso de la industria de la televisión”, Informe CETYD-IDAES-UNSAM con el apoyo de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para la Argentina.
- Senén González, Cecilia; Haidar, Julieta
 2014 “Movilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001”, *Revista CENDES*, tercera época, 31 (87), pp. 107-125.
- Senén González, Cecilia; Trajtemberg, David y Medwid, Bárbara.
 2010 “Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina. Evidencias de una encuesta a empresas”, *Relations industrielles/Industrial Relations (RI/IR)*, 65 (1), pp. 30-51.

Senén González, Cecilia y D'Urso, Lucila

- 2018 “Relações laborais na Argentina logo após o Kirchnerismo (2003-2015): entre a participação e o retrocesso sindical”, *Revista Tempo Social, Dossier Trabalho, sociedade e sindicalismo na contemporaneidade*, 30 (1), pp. 129-155

Senén González, Cecilia y Medwid, Bárbara,

- “Resurgimiento del conflicto laboral en la Argentina pos-devaluación: un estudio en el sector aceitero” *Revista Argumentos*, Año 20, Núm. 54, UAM-X, México D.F, pp. 81-101.

ojo: falta
año

Slavin, Luis Pablo.

- 2013 *Encuadramiento sindical y convencional*, Buenos Aires, Editorial La Ley.

Spaltenberg, Ricardo

- 2012 “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados”, *Serie Trabajo, Ocupación y Empleo*, 11, pp. 95-118.

Varela, Paula

- 2016 (comp.), *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*, Buenos Aires, Final Abierto.

Ventrici, Patricia.

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

CECILIA SENÉN GONZÁLEZ

.....
Investigadora del CONICET – Consejo Nacional de Ciencia y Técnica— con sede en el Sede Instituto Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales (FSOC), Universidad de Buenos Aires (UBA), es Profesora Asociada de la Materia Relaciones del Trabajo, Carrera de Relaciones del Trabajo, FSOC (UBA), Argentina. Dra. en Estudios Sociales, UAM I, México DF; Master en Ciencias Sociales del Trabajo, (FSOC, UBA), Argentina. Investigadora Nivel I del Sistema Nacional de Incentivos. Directora de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo (FSOC, UBA); Directora del Proyecto de Investigación UBACYT *Relaciones laborales en filiales de empresas multinacionales en Argentina y Brasil* (FSOC, UBA) y Directora de *El futuro del trabajo en Argentina : economía digital y desafíos para la regulación* (2015— 2020), Proyecto PAIDE, (UBA). Miembro electo de Asociaciones Científicas: co— coordinadora del GT Trabajo, Modelos Productivos y Actores Sociales de CLACSO (2019-2022); representante

de ALAST (Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, 2010— 2020). Sus áreas de especialidad son (i) estudios comparados de relaciones laborales, (ii) estrategias de acción sindical, (iii) empresas multinacionales.

DAVID TRAJTEMBERG

.....

Licenciado en Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires (UBA). Ha realizado estudios de postgrado de Economía en la UBA, de Estadística en la UNTREF, de Relaciones Laborales en la Universidad de Bologna, Universidad de Castilla La Mancha y en el Centro de Formación de la OIT. Se desempeña como Director de Estudios y Estadísticas en Relaciones del Trabajo en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Argentina Profesor Asociado de la Universidad Nacional de la Matanza(UNLAM) de la materia Teoría de las Remuneraciones en la Facultad de Humanidades de la Universidad Nacional de la Matanza(UNLAM). Sus áreas de especialidad son (i) economía laboral, (ii) las relaciones del trabajo, (iii) mercado de trabajo y salarios.

CARLA BORRONI

.....

Licenciada en Economía de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires. Master en Ciencia Política y Sociología de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Argentina, Docente de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA), Argentina. Sus áreas de especialidad son (i) salarios y negociación colectiva, (ii) estudios comparados de relaciones laborales, (iii) mercado de trabajo y desigualdad.

Citar como: Cecilia Senén González, David Trajtemberg y Carla Borroni (2021), "Conflictos entre sindicatos en la Argentina durante el periodo 2008-2013", *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, núm. 91, año 42, julio-diciembre de 2021, ISSN: 2007-9176; pp. 183-212. Disponible en <<http://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/issue/archive>>.
