



Grupo 15: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Relaciones laborales y crisis internacional. Análisis del conflicto laboral y la negociación colectiva en el sector automotriz argentino (2007-2011)

Lucila D'Urso

UBA / IIGG

lucilafdurso@gmail.com

1. Introducción

En la última década, acorde a un crecimiento sostenido del empleo formal, la presencia de los trabajadores organizados recobra centralidad y los sindicatos recuperan espacios perdidos en décadas precedentes en lo que refiere a la representación de los trabajadores como así también en el terreno político, donde su acción redefine las prácticas estatales dando cuenta de un Estado que interviene fuertemente mediando la relación capital-trabajo. El desarrollo productivo que comienza a evidenciarse a partir del año 2003 acompaña el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y de los reclamos salariales y por condiciones de trabajo promovidos por las mismas.

Este desarrollo sostenido de la producción se ve alterado a partir del año 2007, cuando los efectos de la crisis internacional comienzan a sentirse en la industria local. Debido a su grado de dependencia y vulnerabilidad a los vaivenes internacionales, los efectos de la crisis son sentidos en el sector automotriz, fracción de la producción nacional estudiada en el presente escrito. Sin embargo, pese a la existencia de un contexto económicamente desalentador, los trabajadores despliegan una estrategia tendiente a la conservación –o recuperación- de sus puestos de trabajo, que es acompañada por una activa política de intervención estatal.

En este marco y con el objetivo de contribuir al estudio de las relaciones entre trabajadores-sindicato, empleadores y Estado, en el presente escrito se reconstruye la dinámica de acción colectiva del sector automotriz argentino entre los años 2007 y 2011 focalizando en los



reclamos que impulsaron dichas acciones. Asimismo, se analiza la configuración que asume la negociación colectiva identificando las acciones promovidas por parte del Estado en pos de paliar el impacto de la crisis en la industria bajo estudio.

En cuanto a la metodología de trabajo, se utilizan fuentes primarias de información provenientes de las bases de datos de conflictividad laboral y negociación colectiva elaboradas por la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Si bien el análisis es fundamentalmente de tipo cuantitativo, los convenios y acuerdos que nutren la base de negociación colectiva y los artículos periodísticos de la base de conflicto laboral han sido analizados en profundidad lo que permite complementar el trabajo con información de orden cualitativo.

2. Relaciones laborales y crisis internacional

A partir del año 2003 se inicia un período de recuperación económica y política que acompañado de un considerable aumento de puestos de trabajo formal, marca una ruptura respecto a la década precedente. En el campo de las relaciones del trabajo algunos estudios resaltan la recomposición de las instituciones laborales y de los espacios de diálogo social que conllevaron a un aumento de la negociación colectiva, el nivel de afiliación y la conflictividad laboral dándole a los sindicatos un espacio significativo en la escena nacional. El aumento de estos indicadores, entre otras cosas, permite situar la organización colectiva de los trabajadores en un marco de revitalización sindical (Senén González y Del Bono, 2012).

Esta ruptura respecto a la década precedente trae consigo una reconversión en la estrategia de acción colectiva llevada a cabo por las organizaciones sindicales: si durante los 90 los sindicatos optaron por una *estrategia defensiva*, a partir de 2003 el repertorio de conflictividad y de negociación colectiva da cuenta de una *estrategia ofensiva* de lucha por el salario y las condiciones de trabajo, distante a la predominante en los años previos, cuando las respuestas empresarias de reducción del costo laboral en un marco de



debilitamiento institucional y elevados índices de desempleo, impusieron una barrera al reclamo generalizado y a la configuración de las demandas salariales como un dilema frente a la necesidad de defender el empleo. En este contexto, la posibilidad de una estrategia ofensiva del sindicato tendió a ser rechazada por los trabajadores, quienes manifestaban temor ante la amenaza de perder sus puestos de trabajo (Palomino y Senén González, 1995).

Ahora bien, ¿qué ocurre a partir del año 2007 cuando el escenario económico y productivo—post 2003— muestra signos de alteración? ¿Cómo opera la crisis internacional en la configuración de la estrategia sindical del sector automotriz argentino?

En 2007 la crisis financiera desatada en Estados Unidos¹ alcanza una gravitación tal que sus efectos comienzan a verse reflejados en los espacios de trabajo nacionales, principalmente a través de la emergencia de reestructuraciones organizacionales materializadas en despidos y suspensiones en aquellos sectores de la producción nacional más sensibles a los vaivenes internacionales. Durante un primer momento se creyó que la crisis surgida en Estados Unidos quedaría circunscripta a este país sin desencadenar efectos en Europa o en los países periféricos. Sin embargo, la globalización ha generado la unión de toda la economía mundial impidiendo el decaimiento de uno de los países económicamente más poderosos del mundo sin que esto genere repercusiones en el resto de los países. Por consiguiente, la crisis comienza a difundirse a través de dos vías principales: la más directa, y por la que empezó todo, fue la de los mercados financieros. Las corrientes financieras tan potentes que hubo en los años de bonanza mostraron signos de agotamiento lo que significó que el

¹ La crisis financiera encuentra su causa en el incremento de la demanda de créditos hipotecarios que genera un aumento de la oferta de fondos por parte del sistema financiero y una considerable mejoría de las condiciones para su otorgamiento. En consonancia, se expande el crédito al consumo (tarjetas de crédito, préstamos estudiantiles, financiación de la compra de automotores) que era también titularizado por las entidades financieras derivando en un mayor endeudamiento por parte de los hogares y del sistema financiero. De este modo se resquebraja un sistema basado en el gasto de los consumidores más allá de su poder adquisitivo generándose un ciclo de endeudamiento: el crecimiento basado en el gasto de los hogares genera escasos efectos sobre la inversión productiva y el empleo y la economía comienza a mostrar signos de debilidad que quedan de manifiesto en el año 2006 frente a un paulatino aumento de la tasa de incumplimiento en los pagos de hipotecas y en una lenta caída en el precio de las viviendas (Arceo, 2009).

acceso a la financiación se dificultara en muchos países en desarrollo. Otra de las vías de contagio ha sido la del mercado de bienes, produciéndose una disminución de las exportaciones (Stiglitz, 2009).

La producción industrial latinoamericana se inserta en esta dinámica de internacionalización de los mercados dando cuenta de un desarrollo industrial condicionado por los vaivenes internacionales. En consonancia, la inestabilidad financiera de los países centrales delineó cierto cambio en las condiciones productivas de sectores ligados a la comercialización mundial. Tal es el caso de la industria automotriz, cuyas empresas iniciaron una política de ajuste que repercutió en los trabajadores y en los niveles de inversión a la producción. Sin embargo, el espacio abierto en los años previos para el resurgimiento de las organizaciones sindicales no se desplaza totalmente: las consecuencias de la crisis que conllevaron a una ofensiva empresaria de disminución de los puestos de trabajo y de recortes presupuestarios en los salarios justificados por la disminución de los índices de producción, no trajeron como resultado una retirada del movimiento obrero.

Al aproximarnos en el estudio de las relaciones laborales en el sector automotriz entre los años 2007 y 2011 se observa que pese a los efectos de la crisis en la industria, la conflictividad laboral y la negociación colectiva mantienen la tendencia de los años previos tal como ocurre en prácticamente la totalidad del sector privado². No obstante lo cual, en el período estudiado, se identifican formas particulares de negociación y acción colectiva que merecen su atención. Sobre esto último nos detendremos en las líneas que siguen.

² En el año 2009 se registraron 874 conflictos laborales con paro. La cantidad de huelguistas disminuyó un 15 % en 2009 (1,6 millones) con respecto a 2008 (1,9 millones) y las jornadas no trabajadas por paro crecen un 8% (de 8,6 a 9,3 millones entre 2008 y 2009). Las demandas salariales en 2009 impulsaron el 70% de los conflictos laborales, proporción similar a la de los años anteriores. Esta configuración de los reclamos es tanto más significativa, dadas las expectativas suscitadas sobre una posible atenuación de las demandas salariales por el impacto de la crisis internacional sobre la economía argentina. Con relación a este aspecto se observa un incremento en los reclamos de los trabajadores por pagos adeudados y también, aunque sólo en el ámbito privado, un moderado incremento de los reclamos por amenazas de desvinculación de personal en las empresas (DERT-SSPTyEL-MTEySS, 2010a).

3. Breve caracterización del sector automotriz argentino

El sector automotriz argentino es considerando uno de los sectores más relevantes de la industria nacional. Su crecimiento en términos de producción y de generación de puestos de trabajo es notable si se observa la evolución transitada entre los años 2003 y 2010, la cual fue de un 479% en valor de ventas, alcanzando las 716.540 unidades en 2010 y las 547.581 unidades en los primeros 8 meses de 2011. Para dicho año el sector empleaba 220.000 trabajadores sobre un parque automotor de casi 9.000 automóviles (MTEySS, 2011). Este crecimiento exponencial acompañado por elevados índices de empleo ubica al sector en una posición estratégica en lo que concierne al desarrollo industrial argentino: a través del PEI (Plan Estratégico Industrial)³ del Ministerio de Industria, para el año 2020 se prevé para la industria automotriz una producción de 1,9 millones de automóviles y para ello generar 230.000 puestos de trabajo.

El sector presenta una estructura productiva compuesta por una red de establecimientos que pueden ser agrupados en cuatro subsectores: terminales automotrices, industria autopartista, concesionarias y materias primas⁴ (Senén González y Haidar, 2009). Las terminales centralizan la cadena productiva del sector dejando a un lado la producción de autopartes, relegando esta tarea a empresas autopartistas que deberán producir de acuerdo a los requerimientos de las empresas terminales; respondiendo a las exigencias que éstas dispongan en términos de calidad y seguridad tanto del producto como del proceso de trabajo.

³ El Plan Estratégico Industrial 2020 es un programa impulsado por el Ministerio de Industria cuyo objetivo es promover un crecimiento promedio anual del 5% de la economía hasta el 2020. Para ello es necesario enriquecer la estructura productiva nacional de sectores estratégicos, a través de la defensa de las firmas existentes, la creación y radicación de empresas y el desarrollo de productos y servicios innovadores. Se busca lograr una trama industrial densa, diversificada y competitiva. (Ministerio de Industria, 2011)

⁴ Las terminales centralizan la producción, controlado a las autopartistas -productoras de partes y piezas- y a las concesionarias, que tienen a su cargo la comercialización. El subsector materias primas integra la cadena del complejo automotriz ya que corresponde a la producción de materias primas tales como insumos de caucho, textiles, vidrio, aluminio, plásticos, etc. Interactuando con los subsectores de autopartes y terminales automotrices (Senén y Haidar, 2009)

En términos de empleo, para el año 2005 los trabajadores empleados en el subsector autopartes duplicaban a los pertenecientes a las terminales automotrices: las terminales representaban el 26% (14600 empleados) del empleo sectorial (57000), las autopartistas el 54% (31000), las concesionarias oficiales el 20% (11400), y las autopartistas de reposición el 18,6% (18600) (Santella, 2012).

En cuanto a la representación sindical de los trabajadores, el sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA) y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), son los sindicatos que prevalecen. SMATA representa a la mayoría de los trabajadores de las empresas terminales, cubre además a algunas autopartistas y casi la mitad de los concesionarios. La UOM representa casi el 50% de las autopartistas y a los obreros de la terminal Peugeot (Senén González *et al.*, 2006).

A pesar de la relevancia que adquieren SMATA y UOM en la representación de los trabajadores, en la dinámica de las relaciones laborales del sector intervienen otros sindicatos pertenecientes a los subsectores autopartista y materias primas. Dentro del subsector de autopartes, la industria del caucho y el neumático es la que agrupa a más sindicatos, representada por tres organizaciones sindicales: el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático y Afines (SUTNA), el Sindicato de Empleados del Caucho y Afines (SECA) y el Sindicato de Obreros del Caucho, Anexos y Afines (SOCAYA). Asimismo, dentro del sector de autopartes se encuentran la industria del vidrio, representada a través de dos sindicatos: el Sindicato de Obreros de la Industria del Vidrio y Afines (SOIVA) y el Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina (SEIVARA) y la petroquímica, a través de la Federación de Trabajadores de la Industria Química y Petroquímica (FESTIQyPRA). El subsector materias primas, contiene la industria del plástico representada por la Unión de Obreros y Empleados del Plástico (UOEP) y la de Pintura y Afines de la República Argentina (UPFPARA). (Senén González y Haidar, 2009).

El análisis de los indicadores que se presenta a continuación –negociación colectiva y conflictividad laboral- contempla cada uno de los subsectores que componen la cadena de

producción del sector automotriz considerando la multiplicidad de organizaciones sindicales intervinientes, la diversidad de espacios productivos y la acción emprendida por el Estado en su rol de mediador de la relación capital-trabajo.

4. Negociación colectiva

En su artículo N° 154, la OIT define la negociación colectiva como aquella expresión que comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Esta definición amplia es la que presenta el MTEySS en los sucesivos informes trimestrales que dan cuenta de la tendencia adoptada por la negociación colectiva en nuestro país. En dichos informes se considera la orientación de la negociación colectiva regulada por la Ley N° 14.250 y sus modificatorias: *las negociaciones celebradas por un empleador o una asociación de empleadores y un sindicato de trabajadores con personería gremial, siendo homologadas por la autoridad de aplicación. Lo que se observa es el producto de la negociación colectiva, es decir, los convenios y acuerdos colectivos homologados por el MTESS a que arriban las partes involucradas* (DERT-SSPTyEL-MTEySS, 2010b).

Partiendo de las implicancias mencionadas en torno al término en cuestión, a continuación se presenta la información correspondiente a los acuerdos y convenios homologados entre los años 2007 y 2009 en cada uno de los subsectores que componen el sector automotriz. En un primer momento se presentan datos generales para luego focalizar en aquellos acuerdos que han implicado en su contenido cláusulas vinculadas con la crisis internacional, eje sobre el cual se enmarca el trabajo.

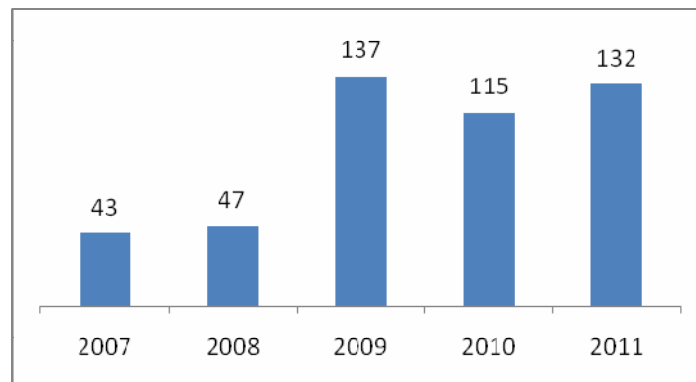
4.1 La negociación colectiva en el sector automotriz (2007-2011)



Entre los años 2007 y 2011 se negociaron 447 acuerdos y 26 convenios colectivos de trabajo dando un total de 473⁵. Los acuerdos tienen por objeto modificar aspectos particulares de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo para un determinado colectivo de trabajadores, mientras que los convenios son instrumentos más abarcativos en materia de contenidos y, a causa de ello, más extensos (DERT-SSPTyEL-MTEySS, 2010b). Si bien se considera pertinente explicitar la distinción entre estos componentes, en lo sucesivo no se establecerán diferenciaciones entre ambos ya que la intención es dar cuenta de la dinámica de la negociación colectiva del sector en su conjunto.

Considerando el total de 473 acuerdos y convenios, durante los dos primeros años del período se contabilizan 43 homologaciones en 2007 y 47 en 2008. Para el año 2009 las negociaciones se incrementan considerablemente con un total de 137 acuerdos y convenios, cifra que disminuye levemente a 115 en 2010 y que se crece nuevamente para 2011 con un total de 132 acuerdos y convenios homologados.

Gráfico N° 1 – Total acuerdos y convenios negociados (2007-2011)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del MTEySS

⁵ Nota metodológica: Al analizar el total de acuerdos, se observa que en el año 2008 se homologó el acuerdo 0478/09 en el que participaron dos organizaciones sindicales: Union Obrera Metalurgica (UOM) y Asociación de Supervisores Metalúrgicos de la República Argentina (ASIMRA). Debido a que la afectación de dicho acuerdo concierne a dos colectivos de trabajadores es que en las Tablas N° 1 y N° 2 dicho acuerdo se contabiliza dos veces.



En cuanto al actor sindical, todos los acuerdos y convenios que se presentan fueron negociados por sindicatos con personería gremial⁶. El Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) es el que participó en el mayor número de negociaciones, siendo todas ellas por empresa. La Unión Obrera Metalúrgica (UOM), organización sindical que comparte con el SMATA la representación de la mayor parte de los trabajadores de las empresas terminales y autopartistas, se ubica muy por debajo del SMATA con 12 acuerdos, también por empresa. Cerca de los metalúrgicos se encuentran el Sindicato de Empleados del Caucho y Afines (SECA) y el Sindicato de Obreros de Obreros del Caucho y Afines (SOCAYA), ambos pertenecientes al subsector caucho, los cuales homologaron 22 y 17 acuerdos respectivamente siendo todos ellos por actividad a excepción uno, por empresa.

Tabla N° 1- Total convenios y acuerdos negociados por sindicato y por año

Sindicato PG /Año	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
SOIVA 36	2	1	3	2	3	11
UOM 37	4	2	5	0	1	12
UOyEP 63	0	1	5	2	4	12
AOT 68	1	2	1	0	3	7
SMATA 85	28	30	109	98	99	364
SETIA 125	0	0	0	0	1	1
SOCAYA 154	2	4	3	3	5	17
SEIVARA 169	0	0	1	0	0	1
SUTNA 266	4	1	1	1	5	12

⁶ Ley 23.551 sancionada en marzo de 1988 reconoce la figura de la “personería gremial”, asignando capacidades específicas a las asociaciones que alcanzan dicha condición. Entre esas atribuciones se encuentra la de intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social (Palomino, 2008).



SECA 295	2	4	4	7	5	22
ASIMRA 329	0	1	3	0	1	5
SCSF 1034	0	0	0	1	2	3
Asoc.PSDA 1193	0	1	2	1	3	7
TOTAL	43	47	137	115	132	474

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

En lo que respecta al contenido de la negociación colectiva, pueden establecerse dos grandes grupos: acuerdos y convenios que implicaron incrementos salariales y aquellos cuyas implicancias no fueron salariales, este grupo involucra cláusulas de relaciones laborales, condiciones de trabajo, medio ambiente, higiene y seguridad, equidad de género y aquellos contenidos relacionados con medidas resultantes de negociaciones en pos de paliar los efectos de la crisis internacional tales como despidos, suspensiones, reducciones de salario, reducciones de jornada y adelantamiento de vacaciones.

Tabla N° 2 – Total convenios y acuerdos salariales y no salariales por año

	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
Incrementos salariales	38	40	81	93	108	360
No incrementos salariales	5	7	56	22	24	114
TOTAL	43	47	137	115	132	474

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

Debido a que los acuerdos y convenios suelen componerse por varias cláusulas, puede suceder que un mismo documento posea cláusulas salariales y no salariales en su contenido no obstante lo cual, el hecho de poseer una cláusula vinculada con incrementos salariales ubica los acuerdos o convenios dentro de este grupo. Algunas de las negociaciones que surgieron como consecuencia de las condiciones adversas de la crisis internacional son



representativas de esta situación: de los 72 acuerdos en cuyo contenido se encuentran cláusulas de crisis, 7 también implicaron incrementos salariales⁷.

4.2 Negociación colectiva y crisis internacional

El total de acuerdos y convenios negociados en el período presenta 140 cláusulas en las cuales se establecen suspensiones, reducciones salariales o adelantamiento de vacaciones como consecuencia de los efectos adversos de la crisis internacional en el sector automotriz. Estas cláusulas, contenidas en un total de 72 acuerdos, no se distribuyen de forma uniforme sino que más del 75% fueron negociadas en el año 2009.

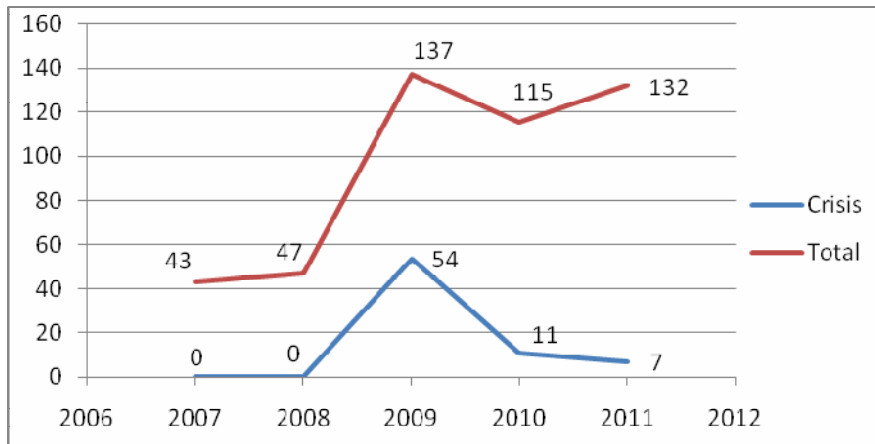
Al observar la curva delineada por la totalidad de acuerdos y convenios negociados en el período analizado es posible distinguir una leve diferenciación cuantitativa entre los dos primeros años en cuestión, luego en 2009 se visualiza un salto abrupto que indica la presencia de 137 acuerdos y convenios el cual disminuye levemente en 2010 para repuntar hacia 2011. La trayectoria descrita, complementada con los datos presentados en la tabla N° 2, da cuenta de un escenario favorable en el que las negociaciones colectivas que implicaron aumentos salariales prevalecieron e incluso se incrementaron pese al contexto internacional desalentador para la producción del sector.

La comparación de esta curva con la que representa los 72 acuerdos que contuvieron cláusulas de crisis presenta ciertas diferenciaciones y similitudes, a saber: en los dos primeros años del período no se contabiliza ningún acuerdo vinculado con la crisis y en 2009 se produce una notable pendiente que acompaña la tendencia delineada por la curva de totales. Sin embargo, en el caso de los convenios de crisis, la caída es más intensa hacia 2010 y continúa en descenso en el último año del período analizado.

⁷ Estos acuerdos fueron negociados por la UOM o SMATA. En ellos se estipulan nuevas categorías salariales y/o el pago de sumas no remunerativas por única vez que se combinan con la continuidad de programas de recuperación productiva que implicaron la aplicación de suspensiones o reducciones salariales para los trabajadores afectados o bien, se le otorga a la empresa la facultad para adelantar vacaciones.



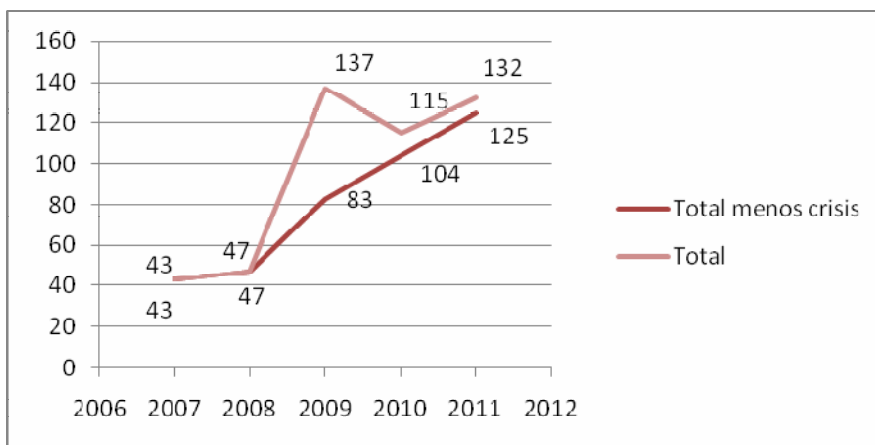
Gráfico N° 2 – Comparación acuerdos y convenios totales y acuerdos de crisis



Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

El gráfico N° 3 permite observar la relevancia que, sobre el total de acuerdos y convenios negociados, tienen los acuerdos de crisis particularmente en el año 2009. Pese a esto, si no se consideran los acuerdos de crisis, la trayectoria de la negociación colectiva del sector mantiene una tendencia ascendente.

Gráfico N°3 – Comparación acuerdos y convenios totales

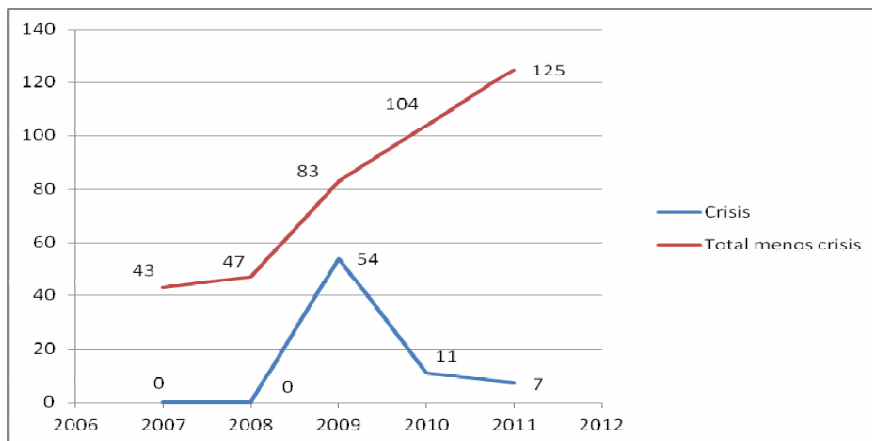


Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS



Finalmente, en la figura N° 4 se replica la curva de negociación colectiva trazada en el gráfico anterior que representa el total de convenios y acuerdos negociados descontando los de crisis. Debajo de esta se ubica la trayectoria seguida por los acuerdos de crisis y se observa que no hay una correlación entre ambas, sino que la negociación colectiva general mantuvo un recorrido ascendente durante los años analizados en contraposición con los acuerdos de crisis que presentan un momento de crispación y luego un descenso dando cuenta del modo en que los efectos de la crisis fueron contenidos mediante acuerdos establecidos por canales institucionales a través de los cuales sindicatos, empresarios y Estado negociaron esquemas de suspensiones y reducciones salariales cuya finalidad ha sido la de amortizar el impacto de la crisis.

Gráfico N° 4 - Comparación acuerdos y convenios totales (sin crisis) con los acuerdos de crisis



Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

5. Conflictividad laboral

Para componer la dinámica de la conflictividad laboral entre los años 2007 y 2011, se ha recurrido a la base de datos elaborada por el Ministerio de Trabajo de la Nación sobre la cual es pertinente realizar algunas aclaraciones de tipo metodológico, principalmente en lo que respecta a la definición de conflicto laboral que se adopta para relevar las acciones colectivas que componen la unidad de análisis en cuestión.



La OIT (1993) define un conflicto de trabajo o conflicto laboral como una situación de desacuerdo referente a una cuestión o a un conjunto de cuestiones con relación a la cual o a las cuales existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, o acerca de la cual o de las cuales los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores. A partir de esta definición se establece una distinción según se trate de una huelga, en caso que se produzca una interrupción temporal del trabajo, o de otras acciones causadas por conflictos laborales las cuales no implican una interrupción del trabajo.

Acorde a la noción adoptada por la OIT, el MTEySS define un conflicto laboral como la serie de eventos desencadenada a partir de una acción conflictiva realizada por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales. En este sentido, el conflicto laboral no sólo alude a la presencia de huelgas sino que contempla una diversidad de acciones colectivas impulsadas por trabajadores tales como declaraciones de estado de alerta, anuncios con definición de fechas de realización de acciones conflictivas, asambleas, movilizaciones, quites de colaboración, paros o huelgas, cortes o bloqueos, ocupaciones (Palomino, 2007b).

Acorde a la definición, un conflicto laboral puede estar conformado por una o varias acciones colectivas desencadenadas en distintos momentos pero que en su conjunto componen un único conflicto. Considerando esto, al contabilizar los eventos que configuran la conflictividad laboral del periodo estudiado, se han identificado la totalidad de conflictos y en el análisis se le ha otorgado especial atención a cada uno de los eventos o acciones colectivas desencadenadas ya que en su particularidad dan cuenta de un repertorio distinto en el que se expresa la disputa capital-trabajo.

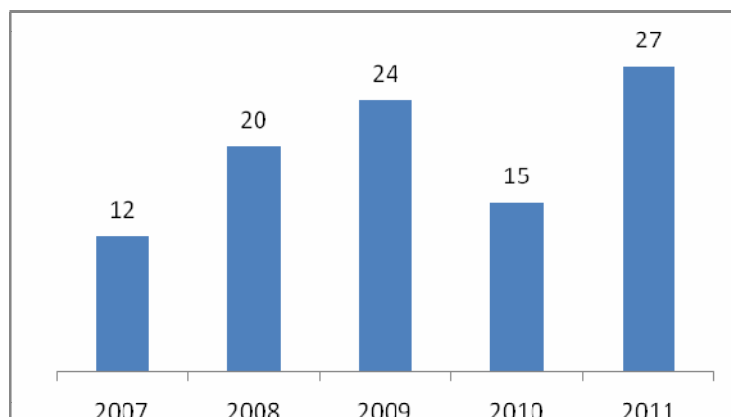
5.1 La conflictividad laboral en el sector automotriz (2007-2011)

Entre los años 2007 y 2011 se contabilizan 78 conflictos laborales, los cuales se vieron reflejados en un total de 98 eventos o acciones colectivas. Si se desagregan dichas acciones, se obtiene que el año 2011 presenta el mayor número con 27 eventos ubicándose



cercano al año 2009 donde se distinguen 24. En contraposición, los años que reflejan un menor número de acciones colectivas son 2007 con 12 y 2010 con 15.

Gráfico N° 5: Total acciones colectivas por año



Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

En cuanto al colectivo de trabajadores que impulsó cada una de las acciones consideradas se distingue una pluralidad de formas de asociación: a excepción de un conflicto que fue impulsado por una central sindical (CTA), los restantes fueron motivados por la acción de diversos sindicatos que representan a los trabajadores del sector⁸ como así también por cuerpos de delegados y trabajadores autoconvocados que dieron paso a acciones colectivas que trascendieron los espacios de representación de las organizaciones sindicales tradicionales.

Tal como se ha mencionado, el sector automotriz cuenta con una cadena productiva que presenta cuatro subsectores: terminales automotrices, industria autopartista, concesionarias y materias primas. Las acciones que aquí se recuperan se localizan en cada uno de estos

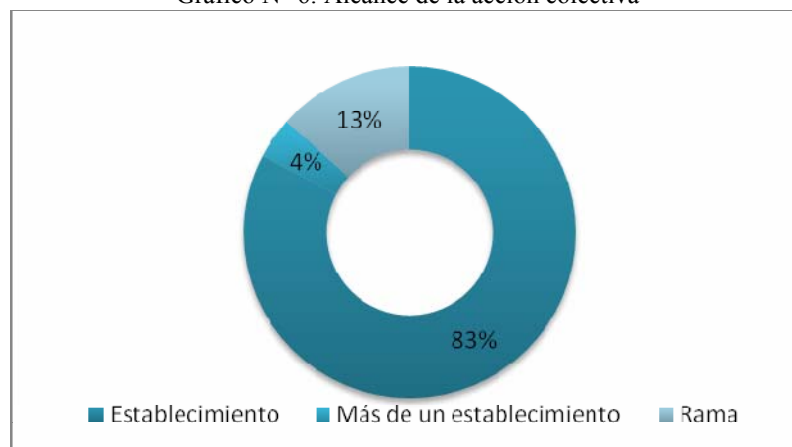
⁸ Los sindicatos que impulsaron las acciones colectivas analizadas son SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor), UOM (Unión Obrera Metalúrgica), SOIVA (Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines), UOYEP (Unión de Obreros y Empleados Plásticos), ASIMRA (Asociación de Supervisores de la Industria Metalmeccánica de la República Argentina), Camioneros, Sindicato de Industrias Químicas, Sindicato de Obreros del Caucho y Afines (SOCAYA), Sindicato de Empleados del Caucho y Afines (SECA), Sindicato Únicos de Trabajadores del Neumático y Afines (SUTNA).



espacios productivos pero las empresas terminales y autopartistas centralizan el 93% de los conflictos⁹.

En lo que respecta a su alcance, de las 98 acciones colectivas consideradas 81 fueron en un establecimiento, 4 implicaron más de 1 y 13 a toda la rama de actividad.

Gráfico N° 6: Alcance de la acción colectiva



Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

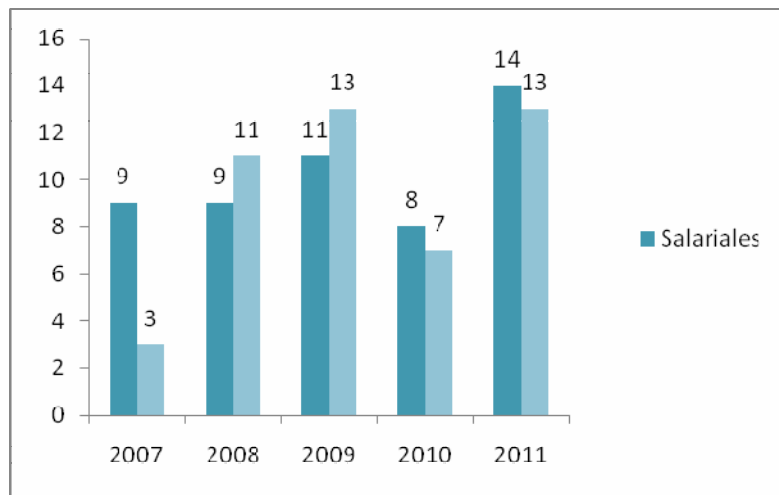
Las modalidades de acción que resultaron predominantes fueron sin paro, representando el 66% del total; las restantes fueron con paro¹⁰.

Por último, resta presentar el contenido de los reclamos que motivaron las acciones colectivas analizadas ya que aquí es donde se identifica el impacto que la crisis tuvo en la configuración de la dinámica de conflictividad laboral del sector. En relación a este punto, puede establecerse una primera distinción que agrupa los reclamos según sean salariales o no salariales. Partiendo de esta diferenciación amplia, los eventos pueden segregarse alcanzando un mayor grado de especificidad tal como puede visualizarse en la tabla N° 3.

⁹ Siendo consecuente con los criterios de clasificación establecidos por la base de datos utilizada, los subsectores autopartistas y empresas terminales pueden diferenciarse de acuerdo a su producción en caucho y plástico, metalmecánica y vidrios. Considerando esta subdivisión metalmecánica impulsó el 74% de las acciones colectivas, caucho y plástico el 15% y vidrio el 4%.



Gráfico N° 7: Reclamos por año y contenido



Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

Tabla N° 3: Reclamos

Salariales	Demandas de mejoras salariales	19	51
	Pagos Adeudados	26	
	Negociación o paritaria (salarial)	6	
No salariales	Despidos o renovación de contratos	38	47
	Regularización del contrato laboral	2	
	Trato discriminatorio o sanciones	2	
	Reclamos por representación	3	
	Negociación o paritaria (no salarial)	1	
	Otras demandas	1	

Fuente: elaboración propia en base a datos del MTEySS

¹⁰ Se identifican 65 acciones colectivas sin paro, entre las que se distinguen diversas modalidades tales como anuncios y alertas (13), movilizaciones y similares (27), bloqueos, cortes u ocupaciones sin paros (25). Las acciones colectivas con paro fueron 33, 14 de las cuales también implicaron bloqueos, cortes u ocupaciones.

5.2. Conflictividad laboral y crisis internacional

Con el objetivo de reflexionar acerca de la incidencia de la crisis internacional en la dinámica de acción colectiva del sector automotriz, se ha llevado a cabo un análisis cualitativo del contenido de los reclamos de los 78 conflictos laborales en torno a los cuales se desencadenaron la totalidad de las acciones colectivas trabajadas. A continuación se presenta dicho análisis focalizando en aquellos conflictos que resultan más representativos de la tendencia adoptada por la conflictividad laboral en cada año.

Al detenernos en los reclamos que impulsan las acciones colectivas se observa en primer lugar que las organizaciones sindicales mantuvieron una estrategia ofensiva pese a la fase recesiva atravesada por el ciclo económico iniciado en el año 2003. Las disputas abiertas entre los años 2007 y 2011 se ubican en un contexto de crisis económica internacional que implicó disminuciones en los niveles de producción de automóviles o incluso en algunos casos la paralización de la actividad, lo que derivó en suspensiones y/o despidos ante los cuales los trabajadores reaccionaron fuertemente desplegando una estrategia de acción colectiva tendiente no sólo a la conservación de los puestos de trabajo sino también a continuar con las presiones salariales tal como lo hicieron en los años previos.

En los primeros meses del año 2007 no se registran signos de disminución en la producción y las acciones colectivas mantienen la lógica prevaleciente en los años previos: demandas salariales en el marco de negociaciones paritarias. Esta dinámica se presenta fundamentalmente en empresas autopartistas y en terminales. También se registran conflictos por encuadramiento sindical¹¹ característicos del sector. Tal es el caso de Bertrand Faure¹², donde los trabajadores encuadrados en el Sindicato del Plástico inician en el mes de marzo de 2007 un bloqueo en la planta reclamando el encuadramiento a SMATA.

¹¹ Se denominan *conflictos por encuadramiento sindical* a aquellos por los cuales dos o más asociaciones sindicales de primer grado con personería gremial se atribuyen la representación legal de los trabajadores de la empresa establecimiento o parte de éste. (García, 2012)

¹² Autopartista dedicada a la fabricación de asientos para automóviles que provee a Renault, Volkswagen, DaimlerChrysler y Peugeot.

En el año 2007 el subsector caucho protagoniza un intenso conflicto impulsado por SUTNA en reclamo de una recomposición salarial. Es significativo que frente a la amenaza y posterior consecución de un paro en la actividad crecen las especulaciones acerca de cómo esta acción repercutirá en los otros eslabones de la cadena de producción del sector automotriz.

Los conflictos registrados durante el primer año del período estudiado son dirimidos en una primera instancia mediante la intervención del Ministerio de Trabajo de la provincia en la que se localiza la acción, sólo en aquellos casos donde la intensidad es mayor y comienza a implicar a trabajadores de diversos establecimientos del país, el Ministerio de Trabajo de la Nación interviene.

A fines del año 2007 y comienzos de 2008 los signos de la crisis internacional comienzan a verse reflejados en los espacios productivos pertenecientes al sector automotriz argentino. En consonancia, se registran reclamos salariales que poco tienen que ver con las negociaciones del año precedente. Por el contrario, se trata de conflictos impulsados por la falta de pagos. Este tipo de conflictos se localiza principalmente en las empresas autopartistas, tales como la planta fabril Argelite S.A.¹³ cuyos trabajadores realizaron en el mes de noviembre de 2007 un paro en reclamo del pago de la quincena de 15 empleados. De acuerdo a los representantes de los trabajadores la medida de fuerza se concretó ante la incertidumbre laboral vivida por los trabajadores luego del retiro de maquinaria útil para el funcionamiento diario de la planta. Un hecho similar ocurrió en el mes de marzo de 2007, cuando 60 obreros metalúrgicos de la fábrica de radiadores para automotores Simón Cachán tomaron pacíficamente la planta en el barrio de Nueva Pompeya en reclamo del pago de sueldos atrasados, en prevención de despidos y en resguardo de la fuente de trabajo y de las maquinarias.

¹³ Ubicada en La Rioja se dedica a la fabricación de autopartes, carburadores y tapas de alternadores que exportan a Brasil y distribuyen en el resto del país. Allí desempeñan sus tareas 35 obreros con una antigüedad de entre 12 a 15 años agrupados en la UOM.



En octubre de 2008 y enero de 2009 un conflicto desencadenado en la firma General Motors de capitales estadounidenses cobra relevancia y delinea el panorama de los meses siguientes. Este conflicto que comienza con la suspensión de un trabajador adquiere intensidad ante la amenaza por parte de la empresa del despido de 250 trabajadores - número que luego se acrecienta a 500- debido al impacto de la crisis mundial en términos de la desaceleración de la producción en las filiales internacionales de la firma y de una caída en la demanda de mercados de exportación, en particular en Brasil.

El conflicto que se desata en la autopartista Gestamp¹⁴, sigue la misma línea: la empresa suspende a 300 empleados subcontratados argumentando que la crisis internacional hizo caer contratos claves que preveían la fabricación de unidades y autopartes.

Este tipo de conflictividad que implicó despidos colectivos y suspensiones fue dirimida mediante fuertes subvenciones por parte del Estado en el marco del Programa de Recuperación Productiva (REPRO), impulsado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación¹⁵.

Pese al escenario de despidos y suspensiones en el sector, en el mes de noviembre de 2008 SMATA lleva a cabo una importante manifestación en repudio de las suspensiones justificadas por la crisis financiera mundial y su impacto en los niveles de exportación de la Argentina, asimismo el sindicato se pronuncia en defensa de las negociaciones del convenio colectivo de trabajo del sector y las correspondientes actualizaciones salariales.

¹⁴ Gestamp Automoción es un grupo internacional dedicado al desarrollo y fabricación de componentes y conjuntos metálicos para el automóvil. Gestamp Baires pertenece a la División Mercosur, posee tres plantas en Brasil y dos en Buenos Aires y una restante en Córdoba donde se localizó el conflicto. La planta posee 1.200 empleados y está estrechamente relacionada con Fiat y Volkswagen: a la primera le vende piezas estampadas y a la firma alemana le entrega una pieza fundamental para las cajas de transmisión.

¹⁵ El programa brinda a los trabajadores de las empresas adheridas una suma fija mensual no remunerativa por un plazo de hasta 12 meses, destinada a completar el sueldo de su categoría laboral. Para acceder a este beneficio las empresas deben acreditar la situación de crisis por la que atraviesan, estipulando las acciones que piensan desarrollar para su recuperación y comprometerse a no despedir personal. El programa fue creado en el marco de la Emergencia Ocupacional Nacional para sostener y promocionar el empleo genuino, apoyando la recuperación de sectores privados y áreas geográficas en crisis. (MTEySS)

Hacia fines de 2008, se intensifican y acrecientan los conflictos que se vinculan con la crisis. La autopartista Mahle¹⁶ despide 90 trabajadores y presenta un procedimiento preventivo de crisis ante el Ministerio de Trabajo de la provincia de Santa Fe. La UOM denunció este hecho como una estrategia por parte de la empresa para justificar la pérdida de puestos de trabajo y los trabajadores deciden tomar el establecimiento. En el mes de diciembre Iveco suspendió 42 trabajadores, Volkswagen a 368 y Renault canceló 300 contratos. El sector autopartista despidió 1500 trabajadores eventuales.

A partir del año 2009 los conflictos laborales localizados en las empresas terminales comienzan a menguar y en las autopartistas es donde comienza a sentirse con mayor intensidad la disminución en las exportaciones y por consiguiente en la producción. La autopartista Paraná Metal¹⁷ frena su producción suspendiendo a la totalidad de su personal. Durante los primeros meses de 2009, los conflictos que tienen como epicentro la crisis financiera internacional son los más representativos del sector no obstante, a partir del mes de mayo, el escenario muestra signos de recuperación y comienzan a evidenciarse reclamos por actualizaciones salariales o bien, para recuperar los salarios caídos en momentos de suspensiones.

Los años 2010 y 2011 presentan un elevado número de conflictos laborales, en particular durante 2011, sin embargo durante estos años los reclamos que impulsan las acciones colectivas ya no se asocian a los efectos de la crisis internacional en el sector.

En el año 2010 se destaca por su intensidad un conflicto acaecido en la autopartista Paraná Metal el cual da cuenta de las insuficiencias económicas ya manifestadas por la empresa en 2009. Ante la amenaza de cierre del establecimiento, los trabajadores nucleados en la UOM –con el apoyo de otros gremios nucleados en la CTA, familiares, vecinos y numerosas

¹⁶ Es una de las mayores autopartistas del mundo, en Argentina trabajan cerca de 400 trabajadores y con las firmas tercerizadas esa cantidad de empleados se duplica. Buena parte de su producción se exporta, y otra se comercializan en automotrices locales.

¹⁷ Firma productora de piezas y partes fundidas para la industria automotriz, cuenta con una planta de 1.200 persona. Paraná Metal fabrica unas 4 mil toneladas mensuales de piezas de fundición para terminales automotrices, y el 95 por ciento de su producción es para el mercado externo. Sus principales clientes son Ford Argentina, Ford y Volkswagen de Brasil e International Engines South América.

organizaciones sociales- resisten los despidos e inician una extensa ronda de negociaciones mediadas por el ministro de trabajo Carlos Tomada. Durante este tiempo las medidas de acción directa son múltiples destacándose el corte de la autopista Buenos Aires-Rosario a la altura de Villa Constitución durante 33 días. Este conflicto culmina con la reincorporación de un tercio de los trabajadores y el ingreso del resto de los operarios en una modalidad de suspensiones cobrando un subsidio estatal, asignaciones familiares y un plan de reinserción laboral.

En 2011 el número total de conflictos laborales asciende considerablemente pero en ninguno de ellos se registran reclamos fundados en la crisis económica. Así, la dinámica de la conflictividad laboral recupera reclamos históricos del sector tales como pagos atrasados, condiciones laborales, incumplimiento de convenios colectivos de trabajo, negociaciones salariales, despidos de delegados, a través de una estrategia ofensiva que no mostró signos de apaciguamiento, incluso durante los años en los que la crisis generó condiciones adversas en el desenvolvimiento de las relaciones laborales en la cadena de producción de la industria automotriz argentina.

6. Reflexiones finales

De la presentación y el análisis de los datos que configuran la tendencia de la negociación colectiva y el conflicto laboral en el sector automotriz entre los años 2007 y 2011, se desprenden algunas reflexiones preliminares situadas en relación al estudio de la dinámica de las relaciones laborales durante la crisis internacional.

Como parte constitutiva de este trabajo se decidió partir de una breve caracterización de los espacios abiertos para el desenvolvimiento de las relaciones laborales a partir del año 2003, momento en que comienza a notarse una recuperación de las instituciones del trabajo que, enmarcada en la recuperación económica y el consecuente aumento de los niveles de empleo formal, trae consigo una revitalización del actor sindical que comienza a fortalecerse en relación a la década precedente y a afianzar su estrategia ofensiva de lucha por el salario y las condiciones de trabajo.

Si bien no ha sido menester profundizar en la caracterización de este período como así tampoco establecer comparaciones exhaustivas respecto a la década precedente, se ha partido de la consideración de un contexto alentador para la acción sindical. Es aquí donde aparece una hipótesis que si bien no ha sido expresada estuvo latente a lo largo de la investigación, una hipótesis que se interroga acerca de la potencialidad del actor sindical entre los años 2007 y 2011, cuando las condiciones adversas de la crisis internacional comienzan a visibilizarse en los espacios de trabajo nacionales. En pos de ahondar en esta indagación es que se ha analizado en primer lugar la negociación colectiva y en segundo lugar el conflicto laboral.

De dicho análisis es posible destacar en primer lugar, el momento del período en que la crisis adquiere mayor relevancia. Así, para el caso de la negociación colectiva, el año 2009 prevalece en términos de negociación de acuerdos de crisis. En el conflicto laboral, en cambio, se observa que hacia fines de 2007 y comienzos de 2009 es el momento en que los trabajadores emprenden acciones colectivas en cuyos reclamos prevalecen los despidos y suspensiones a causa de la crisis. De lo dicho se desprende una primera reflexión en relación a la relevancia que adquirió la intervención del Estado en pos de paliar los efectos de la crisis en el sector: los conflictos laborales vinculados con la crisis se inician a fines de 2007 y para comienzos de 2009 comienzan a menguar, momento en que la curva de acuerdos de crisis se acrecienta abruptamente, dando cuenta de una activa política estatal; exitosa por cierto, ya que para fines de 2009 los conflictos laborales vinculados con la crisis van menguando, recorrido que también es seguido por los acuerdos negociados.

Por otra parte, se destaca la continuidad de la tendencia de la negociación colectiva: si se omite la consideración de los acuerdos de crisis, se observa que la negociación colectiva de la industria automotriz mantuvo una curva ascendente pese a las fisuras del contexto y lo mismo ha ocurrido con el conflicto laboral: la crisis no generó temor ni desmovilización entre los trabajadores sino que, a contramano de los supuestos teóricos sobre estrategias defensivas y ofensivas, las cifras que contabilizan las acciones colectivas dan cuenta que la

recesión económica no operó como un freno a la acción sindical como sí ha ocurrido en otros contextos históricos.

Es decir, que en el período analizado la crisis no funcionó como un factor que irrumpiera la dinámica de la negociación colectiva y el conflicto laboral no obstante lo cual, sí alteró su ritmo presentando a los actores de las relaciones laborales el desafío de posicionarse de tal manera que los condicionamientos económicos no repercutieran directamente en los puestos de trabajo. En este punto se resalta la acción sindical que mantuvo una estrategia ofensiva y supo movilizarse ante la amenaza y/o consecución de despidos y suspensiones y también, la respuesta Estatal que desplegó una activa política de intervención a través de herramientas tales como negociaciones colectivas, mediación en conflictos y subvenciones económicas a empresas en crisis.

Ahora bien, estas intervenciones no siempre significaron una conquista para los trabajadores. Por el contrario, los acuerdos fijan esquemas de suspensiones, reducciones salariales y de jornada, adelantamiento de vacaciones. Los conflictos, por su parte, no implicaron en todos los casos la reincorporación de los trabajadores despedidos ni tampoco la reapertura de las líneas de producción suspendidas. Sin lugar a dudas el rol desempeñado por el Estado nacional fue decisivo para paliar los efectos de la crisis y no dejar a los trabajadores a merced de las disposiciones del capital –como ha ocurrido en otros momentos- sin embargo, la dinámica de las relaciones laborales y del mercado de trabajo de nuestro país no escapa a las contrariedades del capitalismo en su actual fase: la globalización. En este sentido es que se considera primordial nutrir los estudios de relaciones laborales situando sus tensiones no sólo en relación al plano nacional sino también abrir la perspectiva al contexto mundial.

7. Referencias bibliográficas

Arceo, E. (2009): *Introducción. La crisis y su proyección en la periferia*, en ‘Los condicionantes de la crisis en América Latina’, Ed. CLACSO.



Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2010a): *Los conflictos laborales de 2009. Informe febrero de 2010.*

Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) (2010b): *Estado de la Negociación Colectiva – Cuarto trimestre de 2010.*

García, H. (2012): *El encuadramiento sindical, un conflicto intersindical por la representación de los trabajadores de la empresa*, seminario ASET-Fundación F. Ebert. 'Puntos de tensión en la negociación colectiva actual'.

Palomino, H. (2007b): *Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007*, Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo (DERT), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL), Ministerio de trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

Palomino, H. (2008): *Caracterización de las nuevas inscripciones y personerías gremiales en la Argentina (2003-2008)*, Revista Trabajo, Ocupación y Empleo N° 8, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Palomino, H. y Senén González, C. (1995): *Emergencia de subsistemas de relaciones laborales en las empresas: sus impactos socioculturales*, Revista Relaciones Universidad Autónoma Metropolitana, México DF.

Santella, A. (2012): *¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz*, en 'Revitalización sindical en Argentina. Heterogeneidades sectoriales' Coord. Senén González, C. y Del Bono, A., Ed. Prometeo, Bs. As.

Senén González, C. y Del Bono, A. (comps.) (2012); *Revitalización sindical en Argentina. Heterogeneidades sectoriales*, Ed. Prometeo, Bs. As.

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 N° 22.

Senén González, C., Trajtemberg, D., Varela, H. y Baldi, L. (2006): *Negociación colectiva en el sector automotriz*, Revista Trabajo, Ocupación y Empleo, Nro 4, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Stiglitz, J.: *"Crisis mundial, protección social y empleo"*, Revista de Trabajo N° 7 Teorías económicas y políticas públicas frente a la crisis global. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS)



Enlaces consultados

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social: <http://www.trabajo.gov.ar/>

Ministerio de Industria: <http://www.industria.gob.ar/>