

Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical
Coordinación: Héctor Palomino - hpalomino@trabajo.gov.ar

**El sector del neumático en argentina.
Una aproximación a los conflictos laborales 2006-2008.**

Lucila Baldi

Dirección de estudios de Relaciones del Trabajo – Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales – MTEySS.
lbaldi@trabajo.gov.ar

Introducción

A partir del año 2003, luego de una década marcada por protestas sociales, el conflicto laboral recuperó protagonismo dando lugar a una revitalización del movimiento sindical (Collier y Etchemendy 2006; Senén y Medwid, 2007). En este contexto se destaca el sector del neumático, el cual ha registrado un importante nivel de conflictividad laboral durante el período 2006-2008.

El sector del neumático es un sector de suma importancia dado que produce alrededor de 11 millones de neumáticos al año y exporta más de la mitad de la producción. Se caracteriza por operar con un mercado oligopólico donde el tipo de cambio monetario tiene especial trascendencia debido a que su producción esta orientada tanto a países del exterior como al mercado interno.

Ante este escenario se plantea la relevancia de comprender y analizar las causas y características del conflicto laboral en el sector neumático en vinculación con el contexto en el que se inserta, el modelo de relaciones laborales y la estructura sindical específicos del sector. Se hará especial énfasis en los actores que lideran el conflicto, sus objetivos y sus modalidades de protesta.

El desarrollo del siguiente trabajo intenta responder si la conflictividad en el sector neumático es producto del tipo de mercado en el que se desarrolla, influenciado por el crecimiento de la coyuntura económica particular de los últimos años, o de las características del actor sindical y las estrategias desplegadas.

Para responder a estos interrogantes se utilizan diversas fuentes. Por un lado, se presentan datos de salarios conformados calculados para cada una de las tres empresas del sector a partir del convenio colectivo en vigencia y de los acuerdos salariales pactados entre el SUTNA y las

empresas a lo largo del período analizado. En la sección correspondiente se detalla la metodología empleada para la construcción de esos salarios conformados. Por el otro, se presentan datos sobre empleo y salarios efectivamente pagados para los trabajadores comprendidos en convenios colectivos de toda la rama del neumático provenientes del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP). Al SIJP son declarados con frecuencia mensual todos los trabajadores registrados del sector privado además de parte del empleo público. La medida de salario presentada en el trabajo es la remuneración bruta total, que incluye la totalidad de los componentes remunerativos y no remunerativos percibidos en dinero, antes de los descuentos de la seguridad social y del impuesto a las ganancias, excluidas las asignaciones familiares. Los trabajadores comprendidos en convenios colectivos de trabajo fueron identificados como aquellos que aportan a una obra social de origen sindical. Estos datos provienen de un procesamiento especial realizado en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a los fines del presente trabajo.

Asimismo, se utilizó la “Base de conflictos laborales” y los “Archivos de noticias de conflictos laborales” elaborados por la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social a partir de alrededor 125 medios de ediciones electrónicas -entre diarios y agencias de noticias- de todo el país, tanto nacionales como provinciales o locales. Se consultan cotidianamente a través de Internet

Este estudio se ha organizado en diferentes secciones. En la primera de ellas, que sigue a esta introducción, se describen algunas características de las empresas del sector, como la evolución de la producción, el empleo y las estrategias empresariales en relación a las variaciones en la economía argentina en los últimos años.

En la sección número dos, se hace referencia a los salarios como mecanismo de articulación de las relaciones laborales, analizando su evolución y la relación entre el salario de convenio colectivo y el salario efectivo en el sector de actividad estudiado.

En la tercera sección se identifican las características del actor sindical, a partir de la utilización de un modelo teórico que contiene dos grandes dimensiones de análisis: la potencialidad hacia el conflicto y la capacidad de coordinación y movilización existente en los sindicatos.

La sección número cuatro es una aproximación al tipo de conflictividad laboral desarrollada en el sector neumático en el período de referencia (2006-2008), poniendo especial énfasis en algunas dimensiones de análisis: el tipo de reclamo, las modalidades de acción desplegadas y la duración de los conflictos.

Finalmente, en la conclusión del trabajo se intenta responder a los interrogantes que dieron origen a este estudio, así como reflejar las ideas que emergieron a lo largo del proceso de investigación.

1. Las empresas del sector neumático

El sector industrial estudiado presenta una estructura oligopolizada de capitales nacionales y extranjeros. En un primer momento la rama estaba compuesta por cuatro empresas; en la década del '30 arriban al país las multinacionales Pirelli (1931, Italiana), Firestone (1932, Estadounidense) y Goodyear (1934, Estadounidense) y luego se une la empresa nacional Fate (1945). En la actualidad, sólo esta compuesta por tres de ellas ya que Goodyear abandonó el país en 1998-1999.

La producción en esta rama tuvo un crecimiento relativamente constante a lo largo de los años¹. El año 1978 fue el de mayor rentabilidad empresaria ya que las patronales -sin invertir- redujeron el número de empleados² y forzaron un uso intensivamente mayor de la fuerza de trabajo, en un contexto de baja generalizada del salario³.

Durante la década del '90 la producción fue de 4.80% anual y también hubo un crecimiento de la rentabilidad debido a la estrecha vinculación al sector automotor. Este crecimiento se produjo en un contexto de políticas neoliberales donde la flexibilización laboral intensifica el proceso de trabajo y redujo los puestos de trabajo. La relación entre las ventas y el personal se incrementó un 35%⁴. La producción argentina de neumáticos superó los 8,5 millones de unidades en 1997, convirtiéndose en el tercer país iberoamericano en importancia después de Brasil (39 millones) y México (12,3 millones). Los datos de 1998 señalan que en los primeros nueve meses del año la producción de neumáticos creció un 17,6% respecto al mismo período de 1997⁵. Si nos referimos al empleo de las tres empresas con más personal, 1998 fue el año donde se produjo el pico más alto de cantidad de trabajadores de la década⁶ en el sector. Sin embargo, para 1999 Brasil tuvo condiciones más favorables en esta industria tras producirse la

¹ Datos extraídos de la Cámara de la industria del neumático.

² el número de obreros en las cuatro empresas, que en 1974 era de 4.700, en septiembre de 1992 se reducía a 2.700, lo que significa una caída del 42,5 %. Para ese período, la caída es inferior a la del nivel general, pero superior a la de la rama. Danani C. (2002): "De seguridades, representaciones y conflictos: procesos de constitución de alianzas y de redefinición del control de y por los sindicatos de industria. - IIGG/FSOC-UBA.

³ Danani C. (2002): "De seguridades, representaciones y conflictos: procesos de constitución de alianzas y de redefinición del control de y por los sindicatos de industria. - IIGG/FSOC-UBA.

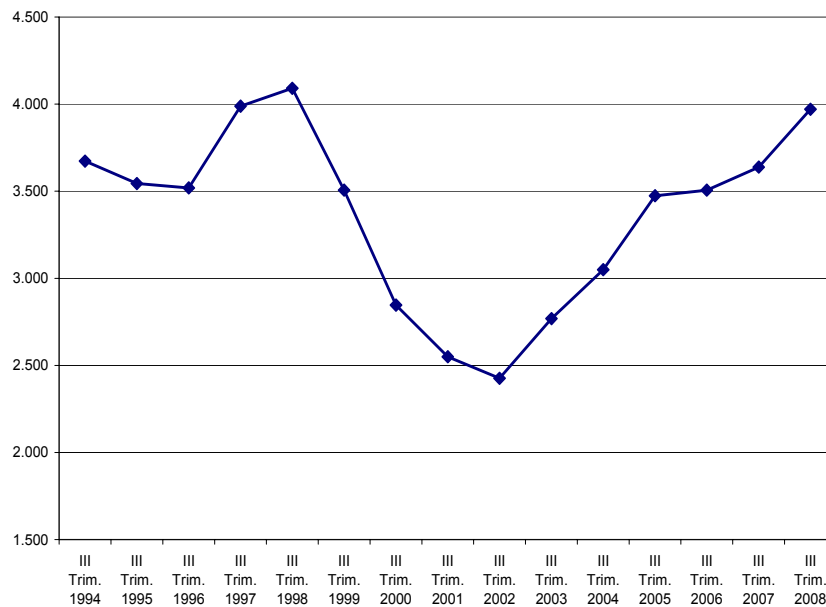
⁴ Azpiazu, D., Basualdo, E. y Schorr, M. (2000): "La industria argentina de neumáticos en los años noventa", IDEF-CTA.

⁵ Centro de Información y Documentación Empresarial sobre Iberoamérica

⁶ Datos según SIJP. SSPTyEL - MTEySS

devaluación del real; ante ello, la empresa Goodyear cerró su planta en Argentina mientras que aumentaba el volumen de su producción en Brasil.

Empleo en el sector neumático



Elaboración propia en base a datos SIJyP – SSPTyEL - MTEySS

Las estrategias de las empresas para estos años fueron diversas, fundamentalmente por las variaciones en la economía. Por ejemplo, a comienzos de los '90 la empresa italiana realizó un lock out⁷ y llevó a cabo importantes despidos. Para 1994 se desplegó una estrategia de confrontación entre los intereses empresarios y los trabajadores, pero en 1996 en palabras de Danani (2002): la empresa italiana giró parcialmente su estrategia, incorporando algunos de los elementos que suelen identificarse como parte de los "nuevos modelos de gestión", que incluyen una "filosofía integradora del trabajo".

En la empresa nacional ocurrió algo similar, en 1991 la empresa pidió a los trabajadores que aumentaran la productividad. Para ese entonces, en los convenios colectivos, se introducen modificaciones que pasaban por alto las cláusulas referidas al mantenimiento del nivel salarial así como a un conjunto de beneficios y privilegios que los trabajadores tenían estipulados contractualmente. Por lo general, los nuevos convenios redujeron el número de categorías y posibilitaron el avance de la flexibilización laboral.

⁷ entendido como la cesación o suspensión del trabajo causado por los patrones o empleadores cuando no han sido satisfechas sus aspiraciones. Anales de la Facultad de Derecho Vol. V – Enero/Diciembre de 1939 - N° 17 a 20. “Los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo”.

En una entrevista un trabajador⁸ relató que el conflicto de 1991 tuvo una postura muy dura de la empresa: “concretamente, en Fate, nosotros salimos por aumento de salarios, - totalmente enmarcado en la ley el gobierno había promulgado el Decreto 1334/91 que autorizaba a aumentar salarios por productividad- y la empresa cierra las puertas de la fábrica provocando un lock out, una medida ilegal, buscando quebrar la voluntad de los trabajadores para modificar el convenio. Es importante remarcarlo, porque el gremio tuvo una actitud de condescendencia frente al cambio del convenio y termina aceptando que se modifique.” “...La cuestión era que en agosto o septiembre ya estábamos haciendo 6.000 cubiertas y la patronal no daba nada. Nosotros reclamábamos el 30%, de aumento que era concretamente el aumento de la productividad...”

Al finalizar los años '90, la firma Goodyear se retiró del país (1999) y la caída del empleo motivó que las distintas empresas armaran sus estrategias. La empresa Firestone anunciaba la posibilidad de despedir trabajadores y retirar la producción del país. “Cabe recordar que en 2001, en pleno derrotero de la economía Argentina, los trabajadores firmaron un convenio con Bridgestone-Firestone en el que aceptaban una quita salarial del orden del 25% con el objetivo primario de preservar la estabilidad laboral e impedir que la empresa cerrara sus puertas en nuestro país debido a la caída de las ventas. Una vez vencido ese acuerdo, la empresa se negó a recomponer los salarios caídos y devolver el dinero descontado, lo que generó el conflicto laboral⁹.”

En el período 2004-2008 el sector se encontraba en un momento de consolidación de la demanda y de afianzamiento de la mano de obra. No podemos ignorar las tendencias positivas para el desarrollo de la industria automotriz y la evolución de la industria en general hicieron que la producción del neumático creciera a niveles nunca alcanzados y que el empleo también lograra valores superiores a los anteriores a la crisis del 2001. Sin embargo, la misma empresa que años atrás solicitó ayuda a sus trabajadores en la quita de salarios despide en enero del 2004 unos cien trabajadores.

Actualmente, las empresas atraviesan problemas debido a los efectos de la crisis mundial. La empresa Fate enuncia en el último acuerdo homologado¹⁰ en el año 2008, que el sector del neumático de Argentina opera con un alto grado de apertura al comercio exterior. Las importaciones representan el 50% de la demanda de neumáticos para consumo, y en los primeros

⁸ Socialismo o Barbarie - suplemento especial - 1991 / 2006: a 15 años del conflicto de FATE, la lucha continúa. “Enseñanzas de una gesta obrera”

⁹ De Gennaro en www.cta.org.ar, Agencia Central de los Trabajadores Argentinos 22/01/2004

¹⁰ Resolución Secretaría de Trabajo N°1668. Acuerdos N°1141/08; N°1142/08; N°1143/08; N°1144/08

nueve meses de 2008 aumentaron un 39% respecto del año anterior. De esas, el 72% de las importaciones realizadas son efectuadas por “empresas que no producen neumáticos en el país”.

En cuanto a las exportaciones enuncia que representan el 60% de la producción del neumático argentino y que estas aseguran economía de escala, competitividad, nuevas inversiones y nivel de ocupación además de competir tanto en el mercado interno como externo con la paridad de cambio efectiva que exista en Argentina en cada momento.

Asimismo, el acuerdo expone que el nivel de empleo y el de actividad (el cual podría caer un 50% debido a la crisis), se hallan fuertemente comprometidos, afectando su supervivencia y trayendo efectos negativos sobre la producción, el empleo, el nivel de tributación y la balanza comercial.

2. Los salarios como mecanismo de articulación de las relaciones laborales

El sistema de relaciones laborales en Argentina se caracteriza desde 2003 hasta la actualidad por un conjunto de tendencias entre las que se destaca la consolidación progresiva de instituciones laborales y de instituciones complementarias. Estas tendencias contribuyen al funcionamiento de un mecanismo que articula el salario con las instituciones laborales, y que podemos denominar precisamente como “mecanismo laboral”. (Palomino, 2008).

El salario en Argentina se instrumenta a través de la negociación colectiva. Para este trabajo es una dimensión de especial importancia debido a que en varias oportunidades los conflictos laborales se organizaron por la discrepancia entre el sindicato y las empresas respecto de este tema.

Corroborando las tendencias generales de la negociación colectiva en este período (2003-2008), en la industria del neumático la determinación colectiva de salarios y condiciones de trabajo tuvo un resurgimiento a partir de la renovación del CCT 101/75 en el año 2006, en el que se fijaron nuevas escalas salariales para las empresas y se obtuvieron reivindicaciones en las condiciones laborales.

Durante el período 2006-2008 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social homologó un convenio colectivo de trabajo y cuatro acuerdos salariales. Aquí intentaremos mostrar la evolución que experimentaron los salarios de convenio en este período. En primer lugar, se realiza una breve descripción de la definición del salario conformado de convenio, que se determina en las paritarias¹¹. En segundo lugar, se compara el salario conformado de convenio

¹¹Se utiliza la metodología elaborada en: Serie de estudios 5. Trabajo, ocupación y empleo: “Evolución de los salarios del sector privado”

con el salario declarado por los empleadores en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJyP) para tratar de analizar si la negociación colectiva salarial tiene importancia en la formación del salario percibido por los trabajadores y si se producen estrategias disímiles en las distintas empresas.

Con respecto al primer punto, el salario que se determina en los CCT¹² está compuesto por una serie de conceptos:

- Por un lado se encuentran los componentes fijos, que los trabajadores perciben al poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Estos componentes son el salario básico, el plus por antigüedad, los vales alimentarios, etc.

- Por otro lado se ubican los componentes variables, sujetos al cumplimiento de normas u objetivos relacionados con el uso de la fuerza de trabajo y que no son percibidos con la misma regularidad que los componentes fijos. Esto hace más dificultosa su medición, por ello se recurre a ciertos supuestos para su inclusión en el cálculo.

Comparación del salario conformado de convenio entre empresas

La metodología adoptada consiste en definir un salario conformado que está compuesto, para cada convenio, por los salarios básicos y los adicionales estipulados. El salario conformado es un salario teórico, al que se le asigna una antigüedad fija para las distintas categorías laborales¹³, no se ve afectado por variaciones de las horas trabajadas ni por el nivel de producción. Para el cómputo del salario conformado se toma en cuenta el salario de convenio y el concepto de antigüedad. En el caso de Bridgestone-Firestone, además se suman los siguientes adicionales: viáticos, adicional por bebida, premio por productividad

Durante el período analizado la negociación colectiva en el sector fue dinámica, logrando que el salario conformado registre importantes avances superiores a la pauta de negociación paritaria general. Mientras que la pauta para el período fue aproximadamente de entre un 38% o 39% en este sector fue superior como se advertirá a continuación.

Primero se realiza una comparación del salario conformado de convenio para diciembre de 2008, resultando que la empresa Bridgestone –Firestone posee un valor promedio entre las

¹² Las grillas salariales pueden ser modificadas por los CCT o por acuerdos que modifican sólo una parte de los CCT.

¹³ En este supuesto se utilizan las categorías de producción y se calcula una antigüedad de cero para la categoría inferior, diez años para la media y veinte para la superior.

categorías de \$2.711,32 mientras que tanto Fate como Pirelli poseen salarios menores (\$2.057,53 y \$2.294,88 respectivamente).

Luego se analiza la variación porcentual para los salarios de convenio para las tres empresas entre junio de 2006 y diciembre de 2008, resultando que la empresa Bridgestone-Firestone tiene una escala salarial compuesta por categorías que se numeran de la uno a la siete, donde la primera es la inferior y la última la superior. Al analizar la variación porcentual de las categorías, observamos que se produce en promedio un aumento de 56,8%. Los incrementos salariales han tenido mayor incidencia para la categoría menor (57,5%) que para la mayor (56,8%). La hipótesis consiste en que si bien se mantiene la diferenciación entre las categorías - ya que los aumentos son un porcentaje igual para todas ellas- se elevan los montos en conceptos como el de antigüedad produciendo más peso sobre la categoría superior al incrementarse el número de años trabajados.

Bridgestone-Firestone¹⁴			
Categorías	Vigente al 01/06/06	Vigente al 01/12/08	Variación 2008/2006
1	1.184,24	1.865,35	57,5%
2	1.362,69	2.141,98	57,2%
3	1.550,45	2.432,77	56,9%
4	1.728,90	2.709,41	56,7%
5	1.907,35	2.988,80	56,7%
6	2.096,40	3.284,72	56,7%
7	2.273,56	3.556,22	56,4%
Promedio	1.729,08	2.711,32	56,8%

Elaboración propia en base a convenios y acuerdos homologados

En la empresa Fate, el porcentaje de variación promedio del salario es de 57,9%, valor que no difiere mucho con la empresa anterior. Sin embargo, el comportamiento entre categorías tiene mayor disparidad ya que en la inferior es de 62,4% y en la superior es de 55,8% produciéndose el achatamiento entre categorías debido al no incremento de conceptos como la antigüedad a lo largo del período.

¹⁴ Se calcula además un valor promedio de 6% en concepto de objetivos de producción.

Categorías	Fate		
	Vigente al 01/06/06	Vigente al 01/12/08	Variación 2008/2006
D	928,00	1.507,34	62,4%
C	1.015,24	1.635,79	61,1%
B	1.102,48	1.764,23	60,0%
A	1.161,72	1.847,19	59,0%
H	1.230,96	1.946,40	58,1%
I	1.316,20	2.071,59	57,4%
J	1.385,44	2.170,80	56,7%
K	1.454,68	2.270,01	56,0%
O	1.545,92	2.404,95	55,6%
L3	1.893,96	2.957,01	56,1%
L31	2.003,20	3.121,18	55,8%
Promedio	1.303,46	2.057,53	57,9%

Elaboración propia en base a convenios y acuerdos homologados

La empresa Pirelli tiene un comportamiento similar a la empresa Fate ya que, de igual manera, el concepto de antigüedad no tiene variación en el período. A raíz de esto, se observa que la categoría inferior tiene el mayor porcentaje de aumento (61,1%) y la categoría superior tiene el menor porcentaje de aumento (54,5%) siendo la variación promedio entre el periodo junio de 2006 a diciembre 2008 de 57,3%.

Categorías	Pirelli		
	Vigente al 01/06/06	Vigente al 01/12/08	Variación 2008/2006
1	1.240,00	1.998,22	61,1%
2	1.311,93	2.097,05	59,8%
3	1.387,17	2.195,53	58,3%
4	1.459,10	2.294,36	57,2%
5	1.525,03	2.383,53	56,3%
6	1.602,96	2.492,03	55,5%
7	1.686,20	2.603,40	54,4%
Promedio	1.458,91	2.294,88	57,3%

Elaboración propia en base a convenios y acuerdos homologados

Comparación salario efectivo vs. salario conformado de convenio

La negociación colectiva durante 2006 marcó varios aspectos novedosos, que contrastan con otros períodos históricos en el terreno de las relaciones laborales. En primer lugar, se trató

del primer año (desde la salida de la crisis de 2001) en que el Poder Ejecutivo no otorgó aumentos de suma fija por decreto. Esta herramienta había sido aplicada por el gobierno entre 2002 y 2005 con el objetivo, entre otros, de impulsar los acuerdos colectivos para elevar el “piso” de la negociación salarial entre sindicatos y empleadores¹⁵. Precisamente, el salario conformado de convenio tuvo un impulso que se plasma en los salarios del sector.

Por otra parte, el salario efectivo, es decir las remuneraciones brutas totales declaradas por los empleadores al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, presenta valores superiores a los de convenio, ya que en este inciden el aumento de la antigüedad y los posibles ascensos mientras que en el salario conformado estos valores son constantes.

En el cuadro siguiente se observa que en el salario de convenio los aumentos se producen de año a año, mientras que el salario efectivo presenta un comportamiento disímil fundamentalmente en el tercer trimestre 2007. Este incremento en el salario efectivo en 2007 se debe a la extensión de las horas de trabajo (más horas extras) producto de los altos niveles de producción que resultan del incremento en la demanda.

III Trimestre	Salario conformado	Salario efectivo	Peso del salario conformado / salario efectivo
2006	\$ 1.527,85	\$ 2.827,64	54%
2007	\$ 1.681,16	\$ 3.653,53	46%
2008	\$ 2.129,41	\$ 3.280,75	65%

Elaboración propia en base a datos SIJyP – SSPTyEL – MTEySS

Asimismo, el salario conformado representa el 54% del salario efectivo en el tercer trimestre de 2006, esta relación disminuye su significancia (46%) en el mismo período de 2007 corroborando la explicación de que un aumento de la demanda de productos produce una intensificación en el ritmo de trabajo elevándose así el salario efectivo. Hay que destacar que para el tercer trimestre de 2008 este valor asciende en una proporción superior (65%) probablemente debido a que comienzan a manifestarse los efectos de la crisis mundial repercutiendo en la disminución de la jornada de trabajo, en los premios de producción y suspensiones de personal que traen aparejada la reducción de los montos salariales.

¹⁵ Serie de estudios 7. Trabajo, ocupación y empleo: “La negociación colectiva en 2006: un nuevo mecanismo de coordinación”

3. El actor sindical

En los capítulos anteriores mencionamos los rasgos sobresalientes del sector del neumático, donde se vislumbra cómo el escenario de la coyuntura Argentina para el período 2006-2008 presentó un contexto favorable para el resurgimiento del conflicto laboral. Además de las condiciones hasta aquí enunciadas, es necesario analizar las estrategias que el sindicato despliega en las diferentes empresas.

Para dar respuesta a estos interrogantes se utiliza el modelo planteado por Senén González, Medwid (2007)¹⁶, donde el sindicato juega un rol fundamental para la revitalización del sistema de relaciones laborales del que forma parte.

Se analizan dos dimensiones, la primera dimensión (1) se refiere a las particularidades del sector y como estas inciden en la **potencialidad del surgimiento** de los conflictos. Por otro lado, la segunda dimensión (2) refiere a la **capacidad de presión**, a partir del grado de propensión del sindicato a las acciones conflictivas y de los resultados de las mismas. Dentro de estos indicadores, se utilizan aquí¹⁷ la **capacidad de coordinación** del sindicato con otras centrales o asociaciones sindicales y la **capacidad de movilización** como capacidad de organizar a sus afiliados y efectuar acciones conflictivas en función del compromiso por parte de los trabajadores y los recursos económicos del sindicato.

Potencialidad del conflicto

Las características que potencian el surgimiento del conflicto en el sector neumático se relacionan con los actores involucrados en los mismos. El actor sindical está constituido por el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático (SUTNA) el cual representa a los obreros y trabajadores del sector¹⁸, que negocia colectivamente con una cantidad pequeña de grandes empresas. Esta relación de un único sindicato y pocas firmas localizadas próximas unas de otras¹⁹, hace que con mayor facilidad se produzca la aparición del conflicto laboral dado que, es una actividad desarrollada en un mercado oligopólico.

Asimismo, la conflictividad laboral estaría potenciada por los altos márgenes de ganancia en esta rama donde el colectivo de los trabajadores suele reclamar la participación en las mismas.

¹⁶ Reformulado a partir del estudio de Robinson (1998).

¹⁷ Senén González, Medwid también analizan el indicador capacidad política pero no será tratado en este trabajo.

¹⁸ El personal jerárquico es representado por el Sindicato de Empleados y Personal Jerárquico de la Actividad del Neumático Argentino (SEPJANA)

¹⁹ Fate se localiza en San Fernando, Bridgestone-Firestone en Llavallol, Pirelli en Merlo todas pcia. de Buenos Aires.

La característica que se identifica es la **concentración económica** de las empresas, con una actitud reticente muchas veces a negociar haciendo que los conflictos laborales se extiendan a lo largo de los meses como se observará en el próximo capítulo.

Capacidad de coordinación

La capacidad de coordinación se relaciona con el progreso de una acción colectiva y su organización²⁰. Podemos mencionar la capacidad de **coordinación vertical** que se refiere a todos los niveles sindicales desde el local hasta el nacional.

En el caso del sector estudiado la **coordinación vertical** tiende a situarse en la relación entre los trabajadores, las comisiones internas y el sindicato. Tratándose de un sector oligopólico, la comunicación entre las distintas instancias es fluida, imponiendo límites más estrechos ante posibles distorsiones de representación.

Los efectos de esta cercanía pueden observarse luego de que el sindicato trató de negociar sin el consentimiento de los trabajadores produciéndose un conflicto intrasindical (con el costo de perder en las siguientes elecciones la conducción en esa seccional) lo que ratifica como condición necesaria para seguir al frente de la conducción del sindicato la toma de decisiones en asamblea volviéndose el medio primordial para la coordinación de acciones.

Por último, el análisis de la **capacidad de movilización** está compuesto por dos elementos: a) la cantidad de trabajadores a movilizar y la capacidad material para movilizarlos; b) el grado de compromiso de los trabajadores con los objetivos y estrategias del sindicato.

Respecto del punto a) el sector cuenta con alrededor de 4 mil trabajadores de los cuales en las empresas estudiadas aproximadamente 2.300 participaron de las votaciones de delegados²¹. A partir de este dato se estima una alta tasa de afiliación implicando la posibilidad de contar con recursos económicos, ya que en Argentina el financiamiento del sindicato se realiza a través de aportes de los afiliados. Además, en este sector cuando la lucha se llevó a cabo por varios meses, se creó un fondo de huelga nacional generándose mayores recursos para la lucha. Podríamos decir así que hay una alta capacidad material para movilizarlos.

En relación con el punto b) sobre el grado de compromiso con los objetivos y estrategias del sindicato también es alto. Por un lado la alta tasa de afiliación y la alta participación en la

²⁰ El modelo expone la capacidad de coordinación horizontal que representa el grado de organización con sindicatos o movimientos sindicales de otros sectores económicos pero no será tratado en este trabajo.

²¹ http://www.enredando.org.ar/imprimir.shtml?x=37983?iview=90&listlen=1&no_scr=1 nota del: 08/02/2008 luego de las elecciones del 30-31/01/2008

elección de los dirigentes mediante el voto muestran el grado de involucramiento de los trabajadores. Por otro lado existe una importante presencia del sindicato en las plantas a través de sus cuerpos de delegados y de la frecuencia de las asambleas como mecanismo de toma de decisiones.

Como resultado de los puntos anteriores podemos afirmar que la capacidad de movilización es alta.

4. Los conflictos laborales

El *conflicto laboral* esta definido por una serie de eventos desencadenados a partir de la realización de una acción conflictiva por parte de un grupo de trabajadores o empleadores con el objeto de alcanzar sus reivindicaciones laborales.

Se considera que un conflicto laboral comienza a partir de la realización de una acción concreta de protesta por parte de alguno de los actores involucrados y finaliza cuando el conflicto se resuelve o cuando durante un período no se lleva a cabo ninguna medida de protesta.

Las características de los conflictos laborales son diversas, aquí se mencionará por un lado los *reclamos* que son aquellas demandas por las cuales los trabajadores realizan una medida de fuerza y, por otro lado las *acciones* conflictivas que son todos aquellos eventos desarrollados por uno o varios grupos de trabajadores con el objeto de lograr reivindicaciones, rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores.

El sector del neumático presenta tres grandes conflictos laborales²² en el período 2006-2008, llevados a cabo por el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático (SUTNA) en distintas empresas. Tres de ellos se realizan para reclamar de manera conjunta a las empresas Bridgestone-Firestone, Fate y Pirelli.

Los *reclamos* van desde la renovación de un convenio colectivo del año 1975 hasta la reincorporación de despedidos, además de aumentos salariales y condiciones laborales. Si nos referimos al tipo de *acciones* que llevan acabo, las cuales también son variadas, encontramos asambleas, quite de colaboración, paro por tiempo indeterminado y movilizaciones, entre otras.

Este estudio pretende hacer una breve descripción de los conflictos laborales que tuvieron lugar en las empresas Bridgestone-Firestone, Fate y Pirelli; utilizando como principal fuente para

²² Además de dos conflictos más pequeños: uno en el año 2006 que se realiza el “Día Internacional de Acción” contra las prácticas antilaborales de la empresa transnacional Continental Tire que en Argentina opera a través de FATE y el otro en 2007 que reclaman una suma extraordinaria por única vez en donde realizaron una amenaza de paro que no se concretó.

la elaboración de los datos los “Archivos de noticias de conflictos laborales” y la “Base de datos de conflictos laborales”²³ y así intentar explicar la importancia de los mismos.

Los tres conflictos se desarrollaron de manera interrumpida. Si se tomara como corte metodológico el mes en el que se realizó por lo menos una acción de protesta, se contabilizarían un total de catorce meses con conflicto entre la primera acción realizada en el mes de abril de 2006 y la última en agosto del 2008.

En el período 2006-2008, cada trabajador del sector neumático realizó 14 jornadas de paro. Si se compara la cantidad de jornadas de paro realizadas en este sector con el total de la industria, se observa que en los tres años de este período la cantidad de jornadas de paro realizadas por cada trabajador del neumático supera el promedio de jornadas de paro realizadas por los trabajadores de la industria en general.

Año	Jornadas de paro por trabajador del neumático	Jornadas de paro por trabajador del total de la industria
2006	6	1,3
2007	6	5,3
2008	2	1,2

Elaboración propia en base datos Base de conflictos laborales DERT – SSPTyEL – MTEySS

Como puede observarse el sector realizó más paros durante los tres años, situándose por encima del promedio del total de la rama.

El primer conflicto surgió hacia el año 2006 los trabajadores del sector neumático se plantearon el propósito de renovar su Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que data del año 1975 con el fin de obtener aumentos salariales y mejorar sus condiciones laborales.

Los *reclamos* fueron la renovación del convenio colectivo de trabajo con demandas específicas: se solicitó un 20% de aumento sobre el sueldo básico, la finalización de la precarización laboral que se manifestaba mediante las tercerizaciones, la eliminación de las diferencias entre trabajadores nuevos y viejos, la participación en las ganancias por parte de los trabajadores, el establecimiento de mecanismos a discriminación en los puestos de trabajo, la

²³ Ambos realizados en la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, SSPTyEL, MTEySS,

incorporación de los comités mixtos de higiene y seguridad para lograr así la transparencia en la información sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, entre otras.

En una primera instancia, las empresas del sector no accedieron a las demandas. Su posición estaba alejada de las peticiones del sindicato, el cual consideraba insuficiente la contrapropuesta empresarial, volviendo arduas las negociaciones.

Como consecuencia de este desacuerdo se inició el conflicto que se sucedió a lo largo de varios meses. Durante tres meses comenzaron *acciones* como quite de colaboración, anuncio y concreción de paros, movilizaciones, etc. Los trabajadores a lo largo de estos meses utilizaron las medidas de acción como método de presión. Así también se llevaron a cabo distintas manifestaciones que fueron realizadas bajo un alto acatamiento de los trabajadores del neumático con gran repercusión mediática. El conflicto tuvo la intervención del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) a través del mecanismo de conciliación obligatoria²⁴, el cual se estipula como una instancia de mediación del conflicto en donde tanto los empleadores como el colectivo de trabajadores no podrán innovar en la relación laboral respecto de la situación anterior al conflicto. Sin embargo, cuando la conciliación obligatoria finalizó, realizaron otro paro de 24 horas.

El conflicto llegó a su fin en el mes de junio de 2006 cuando lograron firmar el nuevo convenio colectivo (CCT 486 homologado en el año 2007). El personal agrupado en el SUTNA tomó la decisión en un plebiscito de consulta ante el último ofrecimiento salarial patronal. Entre los operarios fue mayoritaria la aceptación de la propuesta de incremento salarial ofrecida por las empresas del sector.

De esta forma se acordó un incremento de alrededor del 19% según el tamaño de la empresa y los trabajadores recibieron esa mejora en etapas, además del pago de una suma no remunerativa de \$200 por única vez.

El acuerdo eliminó la tercerización en las áreas de distribución, producción y mantenimiento, que comenzarían a regirse por el nuevo CCT. También llamaba a la conformación de una comisión mixta de seguridad e higiene y se incorporaría una cláusula de "no discriminación" por género o discapacidad, además de la eliminación de las diferencias existentes entre operarios nuevos y antiguos y de otros puntos convencionales.

²⁴ Ley 14786 de Conciliación Obligatoria 22/12/58.

En relación con la participación en las ganancias empresarias, el SUTNA logró incorporar el tema en su nuevo convenio colectivo fundamentalmente para la empresa Bridgestone-Firestone.

El segundo conflicto iniciado en marzo del año 2007 comenzó con las negociaciones paritarias, un conflicto que no sólo se dio con los empresarios sino que también se dio en FATE con un proceso de conquista de la organización gremial de base y además una conquista de la seccional sindical según afirma Paula Varela²⁵. La oferta empresarial fue del 8% de incremento salarial mientras que el SUTNA reclamaba que ningún trabajador cobre menos de \$2.471 y además un incremento de los salarios básicos del 38%. Realizaron un paro de 24 horas y anunciaron plan de lucha. El MTEySS dictó conciliación obligatoria, finalizada ésta, marcharon y volvieron a realizar otro paro.

Las negociaciones fueron constantes, Pirelli y Bridgestone lograron arreglar un aumento pero Fate resistió. Se produjo el comienzo de la lucha intrasindical, el enfrentamiento por los salarios era una parte del conflicto, pero el centro del mismo comenzó a pasar por quienes representaban a los trabajadores, fundamentalmente a los trabajadores de FATE.

El conflicto salarial llegó a su fin luego de intentos de resolverlo en asamblea y no lograrlo (el conflicto intrasindical se recrudece y el cuerpo de delegados de la seccional San Fernando presentó la renuncia luego de algunos incidentes), el SUTNA llamó a plebiscito en FATE y se acordó: aceptar el 25% de aumento en cuotas, la revisión de la categoría más baja de convenio y una suma fija no remunerativa ni bonificable de \$1.800 en 2 cuotas. El conflicto por la conducción de la seccional San Fernando continuó.

Por último, el tercer conflicto laboral del año 2008, donde los trabajadores del neumático iniciaron en julio un paro por 48 horas en Fate, Pirelli y Firestone en demanda de un incremento salarial del 35%, pero al finalizar la medida comenzaron a llegar los telegramas de despidos, el sindicato decretó el paro por tiempo indeterminado y el Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria. La oferta que realizó la empresa era del 28% en dos pagos no acumulativos y un pago único de \$1.800, pero los trabajadores en asamblea decidieron no aceptar la propuesta.

Ante los despidos que se realizaron se impulsó un Fondo de huelga nacional, se buscó la mediatización del conflicto y realizaron varias medidas como movilizaciones durante los

²⁵ “Rebeldía Fabril. Lucha y organización de los obreros de FATE” en Lucha de clases. Revista de teoría y política marxista. Nº 8, 2008.

períodos de conciliación obligatoria. La conciliación obligatoria no permite la toma de medidas de acción directa por parte de los trabajadores y en el caso de las empresas de haber despedido trabajadores se los debe reincorporar hasta que medie solución. Según palabras de Wasiejko²⁶ "el jueves, cuando los trabajadores se presentaron para reiniciar sus actividades, las autoridades de las empresas no permitieron el ingreso de los despididos".

El conflicto laboral duró tres meses ya que si bien había comenzado por un reclamo salarial la reincorporación de los despididos fue un pedido central a lo largo de la protesta y además fue condición para aceptar finalmente la propuesta salarial patronal.

Conclusión

En el comienzo del trabajo se plantea responder si la conflictividad en el sector neumático es producto del tipo de mercado en el que se desarrolla, influenciado por el crecimiento de la coyuntura económica particular de los últimos años, o de las características del actor sindical y las estrategias desplegadas

El sector del neumático ha tenido un auge en 2006-2008 que permite a las compañías del rubro vender prácticamente todo lo que producen. Se destaca que, se han identificado distintas estrategias según el origen de las empresas, en cuanto a los diferentes modelos de relaciones laborales. A partir de 2002 el impulso de la industria nacional junto con la devaluación, la mejora de precios relativos y la consecuente sustitución de importaciones y la intensificación en nuevas tecnologías para llevar a cabo el proceso productivo, hacen que los trabajadores reclamen mejores condiciones laborales y luchen por la participación de las ganancias de las empresas. En otras palabras, podemos afirmar que la influencia de un mercado oligopólico y su correlativa coyuntura económica son sustanciales para el surgimiento de conflictos laborales.

Respecto del actor sindical, el Sindicato Único de trabajadores del Neumático representante de los trabajadores, logró un vínculo más estrecho y más exigente, ante las posibles distorsiones de comunicación que se pueden producir entre las bases y el mismo, facilitado por el tipo de mercado y la localización de las empresas.

Las causas de la conflictividad desde el 2006 son diversas. Se reconoce principalmente el pedido de aumento salarial pero con una conciencia más integral de lucha dado que comienzan

²⁶ Secretario Adjunto de la CTA; Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA-CTA) en www.ateargentina.com.ar 05/08/2008

con el pedido de un nuevo convenio colectivo de actividad para mejorar no sólo sus salarios sino todas sus condiciones laborales y continúan hasta el 2008 con el pedido de reclamos laborales.

Las características que adquirieron estos conflictos, a pesar de que la negociación colectiva que realizan se caratula como de empresa, fue que los trabajadores lograron aprender que la lucha que es realizada por todo el sector -a través de alta capacidad de coordinación y movilización, gran cantidad de medidas de fuerza, alto ejercicio de la negociación colectiva- es aquella que logra con mayor éxito que se cumplan sus reclamos y reivindicaciones.

Bibliografía

- Anales de la Facultad de Derecho “Los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo” Vol. V – Enero/Diciembre de 1939 - Nº 17 a 20.
- Auyero, J. (2002), “Los cambios en el repertorio de la protesta social en la Argentina”, *Desarrollo Económico*, núm., 166, julio-septiembre”.
- Azpiazu, D., Basualdo, E. y Schorr, M. (2000), “La industria argentina de neumáticos en los años noventa”, IDEF-CTA.
- Bensusán G. (2001), “Efectos de la reestructuración neoliberal: comparación de las estrategias sindicales en Argentina, Brasil, México, Canadá y Estados Unidos”, *Cuadernos del Cendes*, año 18, núm. 47, Caracas. Venezuela.
- Cátedra Palomino (comps.) (2007, Septiembre 26-28), “De la protesta social al conflicto sindical”. Panel de discusión realizado en el marco del Primer Congreso Internacional de Relaciones del Trabajo. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Collier, R. y Etchemendy, S. (2006), “Trade Union Resurgence and Neo-Corporatism in Argentina (2002-2006): Evidence, Causes and Implications”, Paper submitted to the 102nd Annual Meeting of the American Political Science Association (APSA), Philadelphia, del 31 de agosto al 3 de septiembre.
- Cook, M.L. (1999), “Estrategias sindicales en tiempos de TLCAN ¿Nuevas limitaciones o nuevas oportunidades?, en Alimonda, H. (coord.), *Cuadernos de Integración y democracia*, México.
- Danani, C. (2002), “De seguridades, representaciones y conflictos: procesos de constitución de alianzas y de redefinición del control de y por los sindicatos de industria. - IIGG/FSOC-UBA.
- Felder, R. (2006), “Auge y crisis de las reformas neoliberales y transformación del Estado en Argentina” en Fernández, A. (comp.), *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Prometeo, Buenos Aires.
- Katz, H. (1993), “The decentralization of collective bargaining a literature review and comparative analysis”, *Industrial and labor relations review*, vol. 47, núm. 1, USA.
- Levitsky, S. (2003), *Transforming Labor-Based Parties in Latin America: Argentine Pronism in Comparative Perspective*, Harvard University, Massachusetts.

- Olson, M. (1971), "The logic of collective action: Public Goods and the Theory of Groups", *Harvard Economic Studies*, Harvard.
- Palomino, H. (2008), "El fortalecimiento actual del sistema de relaciones laborales: sus límites y potencialidades" trabajo inédito a publicarse en un libro de la cátedra de Relaciones del Trabajo de la Facultad de Ciencias Sociales – UBA.
- Palomino, H., Trajtemberg, D., (2006), "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina". *Revista de Trabajo*, año 2, núm. 3 - Nueva época
- Palomino H., Trajtemberg D. y otros (2006), "Evolución de los salarios del sector privado". En: *Trabajo, ocupación y empleo. Salarios, empresas y empleo (2003-2006)*, Serie Estudios N° 5, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Palomino H. (2007), "Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007". En: *Trabajo, ocupación y empleo. Los retos laborales en un proceso de crecimiento sostenido*, Serie Estudios N° 7, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Robinson, I. (1998), Neoliberal restructuring and Union Political Power in Canada, Chapter One: Theoretical framework First Draft (29 de marzo).
- Senén González, C., Medwid B. (2007), "Capacidad de presión sindical y conflictividad laboral en la Argentina pos-devaluación: el caso del sector aceitero" en Fernández, A. (comp.), *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Prometeo, Buenos Aires.
- Socialismo o Barbarie - suplemento especial - 1991 / 2006: a 15 años del conflicto de FATE, la lucha continúa. "Enseñanzas de una gesta obrera".
- Trajtemberg D. (2007), "La negociación colectiva en 2006: Un nuevo mecanismo de coordinación". En: *Trabajo, ocupación y empleo. Los retos laborales en un proceso de crecimiento sostenido*, Serie Estudios N° 7, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Valenzuela, S. (1994), "Labour Movements and Political systems: come Variation", en Regini, M. (ed.), *The future of Labour Movements, Studies in International Sociology*, Newbury Prk, California.

- Varela, P. (2008), “Rebeldía Fabril. Lucha y organización de los obreros de FATE” en *Lucha de clases*. N° 8, 2008.

Convenios y acuerdos utilizados

- CCT N° 486/07. Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino c/ Bridgestone Firestone Argentina S.A.I.C., Fate S.A.I.C.I. y Pirelli Neumáticos S.A.I.C.
- Acuerdo N° 983/07. Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino c/ Bridgestone Firestone Argentina S.A.I.C., Fate S.A.I.C.I. y Pirelli Neumáticos S.A.I.C.
- Acuerdo N° 1088/07. Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino c/ Fate S.A.I.C.I.
- Acuerdo N° 1631/07. Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino c/ Bridgestone Firestone Argentina S.A.I.C., Fate S.A.I.C.I. y Pirelli Neumáticos S.A.I.C.
- Acuerdo N° 1141/08, 1142/08, 1143/08 y 1144/08. Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino c/ Bridgestone Firestone Argentina S.A.I.C., Fate S.A.I.C.I. y Pirelli Neumáticos S.A.I.C.

Sitios web consultados

- Sitio web de la Cámara de la Industria del Neumático (<http://www.cin.org.ar>)
- Sitio web del centro de medios independientes (www.argentina.indymedia.org)
- Sitio web de la Cámara de la Industria del Neumático (www.cin.org.ar)
- Sitio web de la empresa Bridgestone - Firestone (www.bridgestone.com.mx)
- Sitio web de la empresa Fate (www.fate.com.ar)
- Sitio web de la empresa Goodyear (www.goodyear.com)
- Sitio web de la empresa Pirelli (www.pirelli.com)
- Sitio web del Sindicato Único de Trabajadores del Neumático (<http://www.sutna.org.ar>)
- Sitio web de la Central de Trabajadores Argentinos (www.cta.org.ar)
- Sitio web de la Central de Trabajadores Argentinos seccional Lomas de Zamora <http://www.ctalomas.org.ar>

- Sitio web de la Cátedra Palomino de la facultad de Ciencias Sociales- UBA
(<http://catedrapalomino.googlepages.com/Neumtico2-2005.pdf>)
- Sitio web del Partido de los trabajadores socialistas (www.pts.org.ar)
- http://www.enredando.org.ar/imprimir.shtml?x=37983?iview=90&listlen=1&no_scr=1
nota del: 08/02/2008 luego de las elecciones del 30-31/01/2008
- http://www.revolutionvideo.org/agoratv/secciones/luchas_obreras/fate_acto_homenaje.html
- http://www.mas.org.ar/movimiento_obrero/070403_especial_fate/suple_fate/061217_fate_3_explotacion_productividad.htm
- http://www.enredando.org.ar/imprimir.shtml?x=37983?iview=90&listlen=1&no_scr=1
nota del: 08/02/2008 luego de las elecciones del 30-31/01/2008