



Revista Conflicto Social - Año 10 N° 18 - Julio a Diciembre de 2017

Contribución al debate sobre la organización de base en la Argentina reciente a partir de la dinámica sindical en el sector químico.¹

Contribution to the debate on grassroots organization in recent Argentina from union's dynamics in chemical sector.

Clara Marticorena *

Recibido: 19 de julio de 2017

Aceptado: 13 de diciembre de 2017

Resumen: En el marco de los debates en torno a la revitalización sindical, el presente artículo se propone aportar al análisis de las características de la organización de los trabajadores de base en la Argentina reciente. En este trabajo, abordamos la problemática a partir del análisis de la organización y dinámica sindical en el sector químico, donde se observa un proceso de renovación de las dirigencias y activación de las bases obreras que se diferencia de las caracterizaciones más difundidas en torno a los procesos vinculados al denominado "sindicalismo de base". Lejos de la dicotomía entre bases combativas y dirigencias burocráticas, el estudio realizado permite problematizar los procesos de organización en el lugar de trabajo en relación con las formas asumidas por la institucionalización de las relaciones laborales durante la postconvertibilidad en Argentina.

Palabras clave: Organización de base, Revitalización sindical, Negociación colectiva, Sector químico, Argentina.

Abstract: In the context of the debates on union revitalization, this article aims to contribute to the analysis of the characteristics of grassroots organization in recent Argentina. In this paper, we approach the issue from the analysis of the organization and union dynamics in chemical sector, where is a process of renewal of the leaderships and activation of the workers' bases, which differs from the most widespread characterizations around the experiences linked to so-called "grassroot unionism". Far from the dichotomy between combative bases and bureaucratic leaderships, the study allows us to problematize organizational processes in the workplace in relation to the forms assumed by the institutionalization of labor relations during postconvertibility in Argentina.

Keywords: Grassroots organization, Union revitalization, Collective Bargaining, Chemical sector, Argentina.

¹ Agradezco los comentarios realizados por Agustín Santella a una versión preliminar de este trabajo, presentada en el VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo.

* Centro de Estudios e Investigaciones Laborales / Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina. Correo electrónico: claramarticorena@gmail.com

Introducción ¹

A lo largo de la última década, en el marco de los debates en torno a la *revitalización sindical* en Argentina, la organización de los trabajadores en los lugares de trabajo, temática central en los estudios de los años '60 y '70, concitó nuevamente la mirada de las ciencias sociales. Esta vuelta al lugar de trabajo como locus de la organización de los trabajadores también adquirió nueva importancia en el marco de los debates europeos sobre el surgimiento del sindicalismo político radical (*radical political unionism* en inglés) como respuesta clasista al sindicalismo de conciliación, pero también al sindicalismo de movimiento social, en tanto estrategias de *revitalización sindical* frente al avance y crisis del neoliberalismo. ²

En el ámbito local, mientras diversos estudios subrayaron el protagonismo de las dirigencias sindicales tradicionales en la *revitalización sindical*, ³ otros estudios visibilizaron un proceso de activación sindical en los lugares de trabajo, planteando que a comienzos del siglo XXI se asistió al (re) surgimiento de experiencias de sindicalismo de base, antiburocrático y/o clasista. ⁴

1 A lo largo del texto, usaremos las cursivas para enfatizar o resaltar términos, denominaciones o conceptos y comillas para términos citados textualmente de la bibliografía, o provenientes de fuentes primarias o secundarias.

2 Véase Frege, C. M. y Kelly, J. (2003); "Union revitalization strategies in comparative perspective", *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, N° 1, pp. 7-24, Sage Publications; Connolly, H. y Darlington, R. (2012); "Radical political unionism in France and Britain: A comparative study of SUD-Rail and the RMT", *European Journal of Industrial Relations*, 18, pp. 235-250; Mc Ilroy, J. (2012) "Radical political unionism reassessed", *European Journal of Industrial Relations*, 22, pp. 251-258; Upchurch, M. y Mathers A. (2012); "Neoliberal Globalization and Trade Unionism: Toward Radical Political Unionism?", *Critical Sociology*, 38 (2), pp. 265-280.

3 Etchemendy, S. y Collier, R. (2007); "Down but not out: unión resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)", *Politics & Society*, Vol. 35, N° 3, Sage Publications, pp. 363-401; Palomino, H. (2008); "La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, No 19, Caracas, pp. 121-144; Palomino, H. y Trajtemberg D. (2006); "Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina", *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, MTESS, Buenos Aires, pp. 47-68; Spaltenberg, R. (2012) "La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados", en *Trabajo, ocupación y empleo*, N° 11. Buenos Aires, MTESS, pp. 95-118.

4 Meyer, L. y Gutiérrez, G. (2005); "Las luchas obreras y los avances en la subjetividad", en *Revista Lucha de clases*, N° 5, IPS, Buenos Aires; Cotarelo, M. C. (2016); *Argentina (1993-2010). El proceso de formación de una fuerza social*, Buenos Aires: PIMSA-Imago Mundi; Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2013); "The re-emergence of workplace based organisation as the new expression of conflict in Argentina", en G. Gall, *New Forms and Expressions of conflict at work*. London, Palgrave Macmillan, pp. 66-85; Schneider, A. (2013); "Protesta laboral y protesta obrera durante la presidencia de Néstor Kirchner (2003-2007)", en Grigera J. (Comp.) *La Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)*. Buenos Aires, Imago Mundi, pp. 97-113; Varela, P. (2013); "El sindicalismo de base en la Argentina postdevaluación. Hipótesis sobre sus alcances y potencialidades", En Grigera J. Op. Cit. pp. 115-133; Varela, P. (2015); *La disputa por la*





Los debates en torno a los alcances y límites de estos procesos de organización en los lugares de trabajo no tardaron en desarrollarse, predominando una posición dicotómica entre los estudios que destacaron el surgimiento y desarrollo de líneas opositoras a las dirigencias sindicales tradicionales, y quienes destacaron la fortaleza de su liderazgo. En este marco, el trabajo de Spaltenberg,⁵ realizó una crítica directa a los estudios que plantearon el desarrollo creciente de experiencias de sindicalismo “de base” (entendiendo por éste, expresiones sindicales combativas / opositoras a las dirigencias gremiales), planteando que dichas expresiones serían parte de un proceso más general de activación del sindicalismo “en la base”, del cual las experiencias englobadas en el primero serían una expresión estadísticamente minoritaria.

El contrapunto entre sindicalismo “de base” y sindicalismo “en la base” señala un aspecto sobre el cual los estudios críticos no han avanzado significativamente. En efecto, en el campo de los estudios laborales, y fundamentalmente desde perspectivas críticas, las miradas tendieron a focalizarse en el surgimiento de experiencias de politización de las bases obreras en procesos de enfrentamiento abierto con las dirigencias sindicales tradicionales, siendo menor el interés en analizar experiencias de desarrollo de la organización sindical en los lugares de trabajo no necesariamente vinculadas a sectores de izquierda.

Este trabajo pretende abordar las discusiones en torno al denominado “sindicalismo de base” a partir del análisis de la organización y dinámica sindical en el sector químico, donde se observa un proceso de renovación de las dirigencias y participación/ organización de las bases que, en principio, parece distanciarse de las caracterizaciones más difundidas en torno a los procesos de organización en el lugar de trabajo”.

dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014. Buenos Aires, Imago Mundi.

⁵ Spaltenberg, R.; Op. Cit.

El sector químico posee significativa relevancia en el producto bruto manufacturero y tiene la característica de tratarse de una rama que, a través de sus distintos subsectores, provee insumos al conjunto de las industrias y sectores de la economía. Desde el punto de vista de las relaciones laborales, se dieron en este sector una serie de modificaciones en su estructura sindical a partir de la existencia de procesos de reorganización de/en la base y de rupturas a nivel de cúpulas sindicales, dando lugar a la conformación de una nueva Federación en el año 2007, lo cual introdujo la disputa inter-sindical en el juego de relaciones de fuerza sectorial y se expresó en la relación entre cúpulas y bases.

Para desarrollar nuestro objetivo nos basamos en el análisis comparativo de dos experiencias de organización sindical, una vinculada a la organización de los trabajadores en la fábrica de gases industriales Praxair y otra protagonizada por los trabajadores químicos del Parque Industrial de Pilar, a través de un abordaje metodológico de tipo cualitativo, sobre la base del análisis de diversas fuentes primarias (entrevistas semi-estructuradas y registros de observación) ⁶ y secundarias (convenios colectivos de trabajo, acuerdos, fuentes periodísticas, publicaciones de sindicatos y cámaras empresarias).

Una de nuestras principales hipótesis plantea que para comprender los procesos de organización en los lugares de trabajo es preciso tener en cuenta como una de las principales dimensiones en el período estudiado, la periodicidad y dinamismo de la negociación colectiva, que, como desarrollamos en el próximo apartado, no sólo operó como mecanismo de ordenamiento del conflicto de clases sino que también constituyó un elemento dinamizador de la organización en los lugares de trabajo. Ahora bien, este impulso dio lugar a formas institucionalizadas de las prácticas sindicales que no han sido

⁶ En cuanto a las fuentes primarias nos referimos a entrevistas semi-estructuradas realizadas en distintas etapas (años 2010, 2013-2014, 2016) a representantes sindicales (dirigentes sindicales y delegados), representantes patronales (gerentes de recursos humanos y representantes de la cámara química) y funcionarios estatales encargados de llevar adelante las negociaciones colectivas del sector. El detalle de las entrevistas realizadas y fuentes consultadas se incluye al final del artículo.





problematizadas por los estudios que centraron su atención en las experiencias opositoras o combativas. En este sentido, consideramos que el denominado “sindicalismo de base” expresó una de las formas de reorganización obrera durante la postconvertibilidad pero que está lejos de poder dar cuenta de las distintas experiencias y formas de reorganización en los lugares de trabajo, para lo cual consideramos necesario situar nuestra mirada en las formas institucionalizadas de las relaciones laborales y el modo en que resultan constitutivas de las formas de organización y acción sindical.

Consideramos que la indagación sobre la forma que asumió la *revitalización sindical* en Argentina durante el siglo XXI, y el análisis y problematización, tanto de las estrategias de las dirigencias sindicales, como de las formas diversas que asumió la participación y organización de base, posee suma importancia para comprender la situación de la clase trabajadora y las organizaciones sindicales en la actualidad, brindando herramientas para conocer las características de la organización de los trabajadores en sus lugares de trabajo y de qué modo se desarrolló en la última década.

Discusiones en torno a la organización de base en Argentina: Entre las prácticas combativas y las formas institucionalizadas

Mientras los abordajes institucionalistas consideraron que la *revitalización sindical* en la Argentina de los últimos 15 años se manifestó centralmente en la evolución cuantitativa de la conflictividad laboral, la negociación colectiva y la afiliación sindical, adjudicando el protagonismo a las dirigencias sindicales tradicionales,⁷ desde enfoques críticos se procuró dar visibilidad al surgimiento y desarrollo de diversas y heterogéneas experiencias de organización de base que cuestionaron a dichas dirigencias desde posiciones antiburocráticas, combativas y/o de izquierda.⁸ Los rasgos comunes de dichas experiencias

7 Véase los trabajos citados en nota a pie nº 4.

8 Véase, entre otros, los trabajos citados en nota a pie nº 5.

serían el protagonismo de jóvenes trabajadores, en su mayoría sin experiencia sindical ni política previa, una orientación antiburocrática, la reivindicación de instancias de tipo asamblearias para la toma de decisiones y la presencia de militantes de izquierda.

En el marco de estos debates, podríamos afirmar que existe cierto consenso acerca del avance de la organización de base en los años 2000 en Argentina, observable a partir de la información estadística disponible,⁹ de estudios de tipo cualitativo sobre casos y sectores determinados (varios de los estudios arriba citados), y estimaciones indirectas, como la evolución de la conflictividad laboral.¹⁰ No hay consenso, en cambio, sobre los alcances y la caracterización del fenómeno.

Al analizar la dinámica del conflicto laboral durante la postconvertibilidad, Spaltenberg observa un crecimiento en la cantidad de conflictos en el lugar de trabajo, que explican la evolución de la conflictividad en el ámbito privado, y darían cuenta de "...un implante creciente de las representaciones sindicales en los lugares de trabajo".¹¹ El autor plantea el carácter marginal de los conflictos protagonizados por sectores no alineados a las dirigencias tradicionales de los gremios, dado que en la mayoría de los conflictos del período analizado, toda la organización sindical participa del incremento de la conflictividad. A partir de allí, establece una discusión con los desarrollos que plantean el surgimiento de un "sindicalismo de base" de carácter combativo y antiburocrático, señalando que durante la última década se observa un desarrollo de lo que denomina "sindicalismo en la base", que se expresa en el porcentaje relativamente pequeño de los conflictos protagonizados por instancias de base en conflicto con la dirigencia sindical o por fuera de la

9 Véase Trajtemberg, D., Berhó, F. Attorressi, P. y W. Lauphan (2005); "Encuesta de Relaciones Laborales", ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, ASET; Trajtemberg, D., Medwid, B. y C. Senén González (2009). "La expansión de la afiliación sindical: Análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL", *Trabajo, ocupación y empleo*, Serie Estudios/ 8. Buenos Aires, MTESS, pp. 13-34; Trajtemberg, D., Senén González, C., Borroni C. y G. Pontoni (2012); "Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones laborales", en *Trabajo, ocupación y empleo*, N° 11. Buenos Aires, MTESS, pp. 119-142.

10 Spaltenberg, R. Op. Cit. y Cotarelo, M. C. Op. Cit.

11 Spaltenberg, R. Op. Cit., p. 96.





organización gremial, frente a la importancia creciente de los conflictos en el lugar de trabajo. Según los datos aportados, los conflictos desarrollados por “instancias de base con tensión interna” representaron el 5.2% de los conflictos con paro a nivel de lugar de trabajo en el ámbito privado en el 1º semestre de 2011, ubicándose en el 6.7% en el mismo semestre de 2012.¹² Para el autor, la evolución del conflicto se explica por la dinámica de la negociación colectiva y es articulado por los sindicatos tradicionales. En definitiva, su análisis cuestiona la crisis o debilidad de las dirigencias sindicales en el lugar de trabajo, dando cuenta de un “...activismo de base orientado por los sindicatos ‘tradicionales’ o ‘institucionalizados’.”¹³

Este análisis presenta distintos problemas, entre ellos, el no considerar los procesos de sindicalismo “de” y “en” la base de modo articulado, como expresión, al menos en parte, de estrategias sindicales en disputa. En efecto, el aumento de la representación sindical en los lugares de trabajo constituyó en muchos sectores una respuesta de las dirigencias sindicales tradicionales frente al desarrollo de experiencias vinculadas al “sindicalismo de base”, a partir de la cual los gremios tradicionales y burocráticos comenzaron a ocuparse de la organización de base y la formación de delegados, como modo de limitar la posibilidad de organización por fuera o en oposición a la dirección sindical.¹⁴ A su vez, el relevamiento se basa en conflictos con paro, medida difícil de tomar por parte de organizaciones de base opuestas a las direcciones de sus gremios, de modo que los porcentajes presentados muy probablemente subestimen los conflictos desarrollados por sectores opositores.

En cuanto a las distintas estrategias de revitalización, Senén González y Del Bono diferencian tres tipos de revitalización sindical: ascendente,

12 Spaltenberg, R. Op. Cit, p. 107.

13 Spaltenberg, R. Op. Cit, p. 109, cursivas propias.

14 Marticorena, C., (2015); “Avances en el estudio de la relación entre sindicalismo y kirchnerismo”, Revista *Sociohistórica. Cuadernos del CISH*, N° 36. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro de Investigaciones Socio Históricas.

descendente y periférica.¹⁵ Según las autoras la revitalización descendente, es aquella que se produce al interior de la estructura tradicional del sindicato y se origina “de arriba hacia abajo”, es decir, de las cúpulas hacia las bases. Estos casos serían los de los sindicatos “más corporativos, nacionales, tradicionales”, como Camioneros, SMATA, Luz y Fuerza. El tipo de revitalización que identifican como ascendente es aquel protagonizado por sindicatos locales, comisiones internas y cuerpos de delegados, que se produce “de abajo hacia arriba”, por sectores disidentes de las direcciones sindicales. El otro tipo de revitalización, que identifican como periférica, es aquella desarrollada en los márgenes de la estructura sindical tradicional, como los casos de call centers, shopping centers y prensa escrita.

Una de las principales debilidades que vemos en esta tipología es que el análisis de las estrategias se organiza en forma unidireccional, “desde arriba” o “desde abajo”, asimilando las estrategias “desde abajo” a tendencias combativas y las estrategias “desde arriba” al disciplinamiento de la base. En estas tipologías se pierde la dinámica de los conflictos. Por ejemplo, al analizar la dinámica de conflicto en el sector automotriz, Santella muestra que en el 2004 el SMATA fue superado por las bases, mientras en 2005 y 2006, fue el sindicato de mecánicos el que recuperó la iniciativa en los procesos de negociación paritaria.¹⁶

Por su parte, estudios críticos, centrados en la dinámica de organización en el lugar de trabajo, avanzaron en la relación entre estrategias de las direcciones y de las bases,¹⁷ sin embargo, tienden a mantener prácticamente como un supuesto apriorístico la oposición entre bases combativas y dirigencias pro-patronales. Si bien no es posible soslayar que la organización

15 Senén González, C. y Del Bono, A. (Coord.) (2013); *La revitalización sindical en Argentina. Alcances y perspectivas*, Buenos Aires: Prometeo/ UNLAM.

16 Santella, A. (2008); “Reactivación de los conflictos en el sector automotriz argentino, 2004-2006”, en *Labour Again Publications*. Amsterdam, International Institute of Social History; y Santella, A. (2013) “¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz”, en Senén González C. y Del Bono A. (Coord.) Op. Cit.

17 Varela, P. y Vassallo, D. (2016); “El disciplinamiento en la producción: la estrategia del SMATA en los lugares de trabajo”, en Varela, P. (Coord.) *El gigante fragmentado. Sindicalismo, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires, Editorial Final Abierto; Cambiasso, M. (2016) “El sindicato de la alimentación y la disputa con la oposición de izquierda”, en Varela, P. Op. Cit.





en el lugar de trabajo posee una *potencialidad* disruptiva respecto del régimen fabril,¹⁸ consideramos que es un error otorgar a esa potencialidad un carácter efectivo. Más bien, necesitamos problematizar las dificultades para que esa *potencialidad* se desarrolle.¹⁹

Si los enfoques institucionalistas obturan el análisis de la dinámica de la lucha de clases, los estudios críticos presentan dos grandes problemas, a nuestro entender: por un lado, la dificultad para analizar experiencias de base que escapen al arco de la izquierda, y, por otro lado, el suponer que en experiencias no combativas, por “abajo”, hay pura atomización, una base completamente pasiva. Aún sin desconocer el rol de los líderes y activistas en el lugar de trabajo, y la orientación que otorgan a la acción sindical, los líderes no actúan en un vacío, en el cual su orientación es adoptada sin mediaciones por los trabajadores de base.

Resulta preciso, entonces, analizar los avances en la organización de los trabajadores en sus lugares de trabajo como un proceso más amplio y heterogéneo que el delineado por los estudios centrados en experiencias combativas. En este sentido, planteamos la necesidad de considerar el impacto de la dinámica de la negociación colectiva en este proceso, pero no como expresión de “diálogo social”,²⁰ sino como mecanismo de *institucionalización* del conflicto laboral.²¹

18 Gilly, A. (1990); “La anomalía Argentina (Estado, corporaciones y trabajadores)”, en González Casanovas, P. (Comp.) *El Estado en América Latina. Teoría y Práctica*. México, Siglo XXI Editores, pp. 187-213.

19 No es posible desarrollar aquí un análisis acerca de las potencialidades y límites de la organización de los trabajadores en sus lugares de trabajo. Nos limitaremos a mencionar que dentro de la tradición marxista, diversos autores han resaltado la potencialidad de las formas de organización en los lugares de trabajo respecto de la emancipación de la clase trabajadora, señalando, por el contrario, la creciente integración de los sindicatos a las instituciones del régimen de dominación capitalista. Véase, entre otros, Gramsci, A. (1991); *Escritos periodísticos de L'Ordine Nuovo*. Buenos Aires: Tesis Once; Anderson, P. (1973); Alcances y limitaciones de la acción sindical. En Pizzorno, A., Anderson, P., Mallet, S. y Momigliano, F. *Economía y política en la acción sindical* (pp. 57-73), Cuaderno N° 44. Buenos Aires: Ediciones Pasado y Presente; Hyman, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México: Ediciones Era; Hyman, R. (1981); *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume Ediciones.

20 Etchemendy, S. (2011); *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010*, Buenos Aires: OIT.

21 Acerca de los debates conceptuales sobre la negociación colectiva y su caracterización como modo de institucionalización del conflicto laboral véase Marticorena, C. (2014); *Trabajo y negociación colectiva*, Buenos Aires: Imago Mundi.

Una hipótesis que venimos trabajando plantea que así como la dinámica y periodicidad de la negociación colectiva en el período 2003-2015, habilitó un mecanismo que operó como ordenador y contenedor del conflicto laboral dentro de marcos institucionales, a la vez, legitimó a las organizaciones sindicales y las prácticas gremiales en los lugares de trabajo. En este escenario, el dinamismo de la negociación colectiva, al tiempo que sirvió como modo de contener y ordenar las demandas de los trabajadores, potenció no sólo el protagonismo de las dirigencias sindicales tradicionales en su papel en la disputa (y contención) en la puja distributiva, sino también del fortalecimiento de la organización sindical en los lugares de trabajo, dando lugar a un proceso de fortalecimiento de la organización en los lugares de trabajo significativamente más amplio que el identificado en los estudios sobre “sindicalismo de base”. El impacto del dinamismo y periodicidad de la negociación colectiva en la organización de base ha sido poco trabajado, no sólo en términos del alcance de la organización sindical, sino también en el análisis del tipo de organización sindical que fomenta y promueve. En el sector estudiado, creemos que este aspecto puede observarse claramente, así como la importancia de las disputas inter-sindicales como impulso de la afiliación y representación en el lugar de trabajo.²²

Los procesos de institucionalización y normalización de las relaciones laborales, operados durante la última década en Argentina han sido poco trabajados desde el punto de vista que asumen en los lugares de trabajo y a nivel de las bases obreras, pero se trata de una problemática clave para componer una imagen de los procesos organizativos desarrollados por los trabajadores en los años recientes, sus alcances, las tensiones y contradicciones que se desarrollan en su seno.

22 Murillo, M. V. (2005); *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*, Madrid: Siglo XXI Editores; y Marshall, A. y Perelman L. (2008); “Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina”, en *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 48, N° 189, IDES, Buenos Aires, pp. 3-30, señalan la importancia de estos elementos en el análisis de la política de los sindicatos.





En este sentido, consideramos que el análisis de las características y dinámica sindical en el sector químico nos permitirá avanzar en el análisis de la organización en el lugar de trabajo, problematizando la relación entre “sindicalismo de base” y “sindicalismo en la base”, considerando los modos que asume la institucionalización del conflicto laboral y su influencia en las formas de organización sindical, así como las tensiones que atraviesa.

Cúpulas y bases en el sector químico.

Dos experiencias de organización sindical de/en la base

El sector químico es un sector poco estudiado pero con una particular relevancia desde el punto de vista económico, tanto por su peso en el producto bruto manufacturero, ²³ como por su importancia en la mayor parte de las cadenas de valor de distintas industrias. En el sector existe una importante heterogeneidad en cuanto a la estructura productiva, con sectores altamente concentrados (como la industria petroquímica, fuertemente extranjerizada, ubicada regionalmente en áreas o polos productivos) ²⁴ y sectores con mayor predominio de las pequeñas y medianas empresas (productos de limpieza, cosméticos). Las principales empresas del sector se encuentran nucleadas en la Cámara de la Industria Química y Petroquímica (CIQyP), creada en 1949.

La organización sindical se encuentra fragmentada. Tradicionalmente existía una sola federación química, la FATIQyP (Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas), creada en el año 1950, pero durante las últimas décadas se produjeron una serie de rupturas que modificaron el “mapa” sindical del sector, como la des-federación del Sindicato del Personal de la Industria Química y Petroquímica de Zárate en 1998 y del Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca en el año 2000, que negocian por fuera de la Federación. ²⁵ Estos

23 Según el Censo Nacional Económico de 2003, la industria química representaba el 12,2% del valor agregado bruto y explicaba el 8,2% del empleo asalariado del sector manufacturero. Fuente: Cámara de la Industria Química y Petroquímica (2011). *La Industria Química Argentina. Situación actual y su potencial hacia el 2020*. Buenos Aires: CIQyP.

24 Entre los polos productivos se destacan el de Zárate-Campana-San Nicolás, San Lorenzo-Puerto San Martín-Gral. Lagos, Gran Buenos Aires, Bahía Blanca, Ensenada, Luján de Cuyo y Plaza Huincul. Fuente: CIQyP, Op. Cit.

25 El Sindicato de Zárate posee un convenio de alcance regional o zonal (351/2002), al cual se articulan distintos CCT de empresa y acuerdos, tanto de actividad –modificatorios del CCT 351/2002- como de empresa. En cuanto al Sindicato Químico de Bahía Blanca, celebra convenios y acuerdos de empresa.

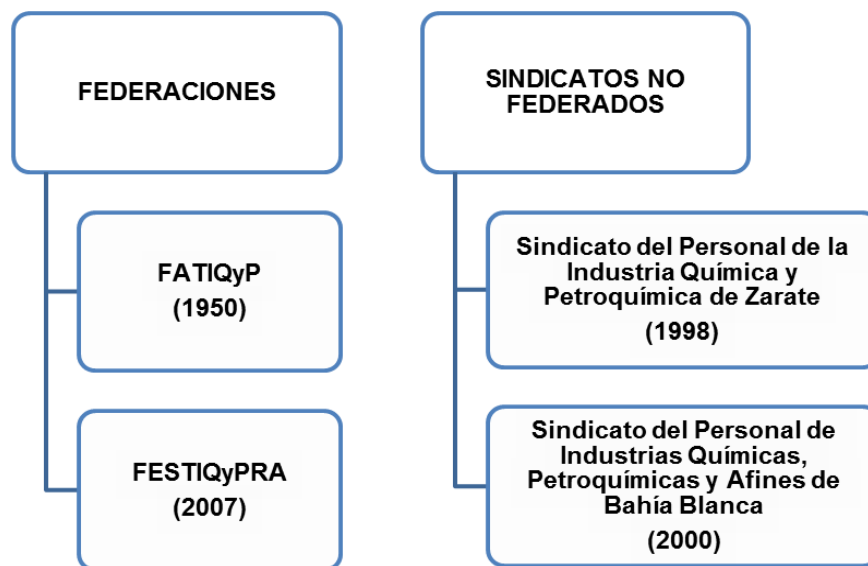
procesos de des-federación se habrían debido, según entrevistas realizadas, al mayor poder de negociación de los sindicatos de los “polos productivos”, en virtud del alto grado de concentración de las empresas allí situadas.

Una de las rupturas más significativas se produjo en el año 2007 con la desafiliación de varios sindicatos de la tradicional FATIQyP, y la conformación de una nueva Federación, la Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina (FESTIQyPRA). Esta Federación nuclea a uno de los sindicatos con mayor peso en el sector, que es el sindicato “de Avellaneda”,²⁶ como comúnmente se denomina al Sindicato del Personal de Industrias Químicas de la Capital Federal y Zonas Adyacentes (SPIQyP). Desde esta fractura, se desarrolla una disputa por la zona de actuación en diferentes territorios del conurbano bonaerense, fundamentalmente en Florencio Varela y Pilar.



Esquema I: Estructura sindical del sector químico en Argentina.

Federaciones y sindicatos que conforman distintas unidades de negociación.



Fuente: Elaboración propia en base a publicaciones sindicales y registros de negociación colectiva.

26 Si bien es menor la cantidad de sindicatos nucleados en la nueva Federación, es la más numerosa en función de la cantidad de afiliados que representan los sindicatos adheridos. En Avellaneda, la cantidad de afiliados pasó de alrededor de 3000 en 2003 a rondar los 12000 en 2016.



Una diferencia importante entre FATIQyP y FESTIQyPRA, es que la primera tiene alcance a nivel nacional, a excepción de las zonas donde están los sindicatos que integran FESTIQyPRA. Esta última tiene alcance en la zona de los sindicatos que la conforman. La disputa entre las Federaciones por el área de actuación ha potenciado la competencia intersindical, que se despliega territorialmente. Un representante de la CIQyP nos decía lo siguiente sobre la superposición de zonas:

La FATIQyP sigue teniendo la representación a nivel nacional, o sea, hoy donde no hay convenio corre el de FATIQyP, el 77/89. Y la federación nueva sólo tiene, digamos, actividad permitida y gremial, con personería gremial, en las áreas donde está ya confirmada por el ministerio de trabajo. Es casi todo Avellaneda, una buena parte de los alrededores de Buenos Aires, Fray Luis Beltrán en Santa Fe, San Luis, y, este, se me escapa alguno... no, básicamente son esos los grandes. De los cuales, en realidad la fortaleza de esa federación nueva es ...la vieja y antigua zona química que siempre fue Avellaneda. Por eso muchos, en lugar de decir sindicato de Buenos Aires o del Gran Buenos Aires, dicen Sindicato de Avellaneda porque hay una concentración... *Hay zonas (...) en donde hay incluso superposición de personerías gremiales. Caso típico hay dos lugares: Florencio Varela, que tiene FATIQyP y FESTIQyPRA, y Pilar.*²⁷

La existencia de dos Federaciones constituyó una preocupación para la CIQyP en tanto la situación de competencia intersindical, impulsó a las organizaciones sindicales a plantear mayores reivindicaciones en relación con las condiciones salariales y de trabajo. Así lo expresaba la CIQyP en un documento de 2011 sobre la situación del sector, manifestando la preocupación patronal por el aumento en los niveles salariales incluidos en los convenios de actividad, la “uniformización” de las negociaciones de actividad y empresa (en cuanto a los niveles salariales), y la conflictividad intersindical en los lugares de trabajo.²⁸

²⁷ Representante Comisión de RRL CIQyP, 09/12/2010.

²⁸ CIQyP, Op. Cit., pp. 85-86.

Como señalamos en la introducción, en este artículo nos concentramos en dos experiencias de ampliación/activación de la participación de trabajadores de base en el sector químico: una protagonizada a comienzos de la primera década del s. XXI, allá por el 2004-2005, por los trabajadores de la empresa Praxair, que contó con el apoyo del SPIQyP – o Sindicato “de Avellaneda”, desarrollada antes de la ruptura de la FATQyP; y otra experiencia desarrollada en el Sindicato de la Industria Química y Petroquímica de Pilar (SIQYP) a partir del cambio de la comisión directiva a fines del 2012.²⁹ Ambos sindicatos forman parte actualmente de las distintas federaciones, el SPIQyP es uno de los sindicatos fundadores de la FESTIQyPRA, mientras que el SIQYP forma parte de la antigua federación, la FATQyP.

Estas dos experiencias aportan elementos para evaluar la discusión sobre el sindicalismo “de” base y “en” la base, vincular la ampliación de la organización sindical en el lugar de trabajo a los procesos de institucionalización del conflicto laboral y plantear algunas preguntas acerca de las temporalidades de la ampliación de la participación de los trabajadores de base durante los últimos 15 años.

Para analizar las dos experiencias prestaremos atención al surgimiento del *impulso de la organización sindical en los lugares de trabajo* (si se organiza desde las bases, parte de la dirección sindical, o combinación de ambas), *el rol o función del delegado* según los testimonios de los dirigentes y delegados protagonistas de estas experiencias, *la forma de toma de decisiones y deliberación*, particularmente el lugar de las asambleas, *el lugar del conflicto*, *el tipo y carácter de los reclamos y reivindicaciones*, y *las alianzas y solidaridades* establecidas por las organizaciones sindicales con otros sectores en lucha/conflicto.

29 El trabajo de campo en Pilar fue desarrollado junto con Débora Vassallo y Georgina Andrada en el marco del UBACYT *Los trabajadores en la argentina posdevaluación. Organización Sindical en los establecimientos industriales del norte del Gran Buenos Aires*. Una primera sistematización de la experiencia del Sindicato Químico de Pilar se encuentra en Marticorena, C. y Vassallo, D. (2016) “¿Sindicalismo de base en el sector químico? La experiencia del Sindicato Químico de Pilar”, en Varela, P. Op. Cit.





La lucha de los trabajadores de Praxair, el sindicato “de Avellaneda” y la nueva Federación

Luego de la profunda caída salarial que tuvo lugar a partir de la devaluación de enero del año 2002, y del aumento de la presión sobre los trabajadores para intensificar los ritmos de trabajo en el marco de la crisis e incipiente recomposición de la acumulación, se produjo un proceso de organización de las bases obreras en Praxair, fábrica extranjera que produce gases industriales, radicada en la década del '90 en nuestro país, cuyos trabajadores decidieron elegir delegados y formar su primera comisión interna (CI):

A mediados de 2003, la empresa resolvió, compulsivamente y con amenazas de despido, quitarnos el último triunfo económico que nos quedaba a los trabajadores de producción: las llamadas Horas-Turno y francos compensatorios, hecho que generó las primeras discusiones que darían lugar a la formación de la Comisión Interna dos años después...³⁰

La política antisindical de la empresa y el despido de uno de los delegados, lejos de lograr el disciplinamiento de los trabajadores de Praxair, los impulsó a organizarse, desplegar su lucha por fuera de las fronteras de la fábrica y sostener una larga pelea por la reincorporación, que se extendió por más de 2 años, desde el 2005, hasta fines de 2007, cuando lograron su reincorporación. Esta organización comenzó clandestinamente en el lugar de trabajo, sin participación inicial del sindicato, al cual se acudió con los delegados electos.

Ahora bien, a diferencia de lo sucedido en otras experiencias vinculadas al “sindicalismo de base”, este proceso no se desarrolló en confrontación con el Sindicato, sino que contó con su apoyo:

30 Arecco, M., Cabaña A. y Vega J. (2010). *Nuestra Comisión Interna. La organización de los trabajadores de Praxair*. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales, p. 55.

Ese primer momento de la Comisión Interna, también fue de rápido aprendizaje para los Delegados, quienes prácticamente no contábamos con experiencia sindical previa y tuvimos que formarnos de urgencia. Para esto fue importante la relación directa con el Sindicato y el aprovechamiento al máximo de las licencias gremiales para ir a cursos, consultar abogados o para charlar y compartir experiencias con compañeros del Sindicato con mayores conocimientos y antigüedad que nosotros.³¹

La CI y los trabajadores de Praxair apoyaron, asimismo, la desafiliación del Sindicato “de Avellaneda” de la FATQyP, y su ingreso a la FESTIQyPRA, que tuvo lugar una vez fallecido el secretario general de la FATQyP, Reynaldo Hermoso, cuando se impidió la asunción del cargo por el entonces Secretario Adjunto, Pedro Salas, asumiendo el hijo del anterior Secretario General, Fabián Hermoso. La disputa por la sucesión se sumó a la “...inacción de la FATQyP en la defensa del interés de los trabajadores químicos y petroquímicos”, según figura en la página web de la nueva Federación. Distintos entrevistados vincularon la ruptura de la tradicional FATIQyP y la conformación de la FESTIQyPRA con disputas fundamentalmente económicas y de poder, aunque también se expresaron distintos posicionamientos político-sindicales. Ambas federaciones se alinearon en torno a distintas dirigencias sindicales, la FATIQyP adhirió a la Confederación General del Trabajo (CGT) “Azul y Blanca” conformada por L. Barrionuevo y “los gordos” en el año 2008, mientras que la FESTIQyPRA se mantuvo dentro de la CGT oficial, liderada por H. Moyano, hasta la ruptura de la CGT en 2012. Luego continuó en la CGT “oficial” (dirigida por Caló).

La experiencia de organización sindical en Praxair, surgida desde los trabajadores de base en una empresa con fuerte política antisindical, se caracterizó, al igual que otros casos de “sindicalismo de base”, por desarrollar formas antiburocráticas para la toma de decisiones. Las asambleas como

31 Arecco, M., Cabaña A. y Vega J. Op. Cit. p. 97.





metodología para la organización y toma de decisiones colectivas marcaron la experiencia de los trabajadores de Praxair desde sus comienzos:

Nosotros, en Praxair, utilizamos la Asamblea como el lugar de las discusiones, el intercambio, la puesta en común de los problemas de los distintos sectores y sus soluciones, *el planteo de nuevos objetivos, y las condiciones para nuevas peleas*. La Asamblea es importante en un doble sentido. Por un lado, permite que los delegados lleven a cabo lo que resuelven los compañeros, es decir, sean efectivamente los representantes de los trabajadores. Es una instancia de control de los mismos y de toma de decisiones *del conjunto de los trabajadores*. Por otra parte, la Asamblea, también sirve para medir el estado de ánimo de todos los compañeros, ver hasta dónde estamos en condiciones de pelear, por qué objetivos y cómo. Sirve para que las decisiones no las tome sólo un grupo. Cuando las cosas están decididas por todos, hay un compromiso mayor, porque todos somos parte.³²

En este punto, un elemento significativo a resaltar es la relevancia de la asamblea como espacio para la elaboración de nuevas reivindicaciones, mostrando la perspectiva de avanzar sobre las condiciones planteadas en el convenio colectivo y la legislación laboral.

Respecto de la función de los delegados, afirman la importancia de participar en la vida orgánica del Sindicato “porque los mismos son de los trabajadores”. A su vez, resaltan la importancia de la *unidad* de los trabajadores, apoyando las luchas de otras fábricas y otros conflictos. Además de su participación activa en el sindicato “de Avellaneda”, los trabajadores de Praxair, han participado de actividades de solidaridad y apoyo a otras experiencias de lucha, como Dana, Zanon, Fasinpat, entre otras,³³ siendo una práctica que mantienen hasta la actualidad.

Los trabajadores que formaron parte de este proceso de organización fundaron un centro cultural, el “Centro Cultural de los Trabajadores 5 de Mayo” en La Paloma, provincia de Buenos Aires, desarrollando desde allí un trabajo

32 Arecco, M., Cabaña A. y Vega J., Op. Cit. Pp. 143-144.

33 Arecco, M., Cabaña A. y Vega J., Op. Cit. P. 139.

territorial en la zona norte. Por su parte, llegaron a ocupar cargos en la Comisión Directiva del sindicato “de Avellaneda”, para el período 2014-2018, expresando una estrategia de integración a la estructura sindical, aunque manifestando diferencias con la conducción. Por ejemplo, cuando se discuten paritarias, los delegados de Praxair proponen votar en los plenarios de delegados que se realicen asambleas con mandato de base pero es una posición que no logra el apoyo del conjunto, permaneciendo como posición minoritaria.³⁴



La experiencia de organización del Sindicato Químico de Pilar (SIQYP)

La experiencia de organización de los trabajadores químicos de Pilar comienza 8 años después del inicio de la organización en Praxair, y presenta distintas características, no sólo en relación con esa experiencia de organización surgida desde las bases obreras, sino también a otras experiencias de “sindicalismo *de base*”.

La conformación de comisiones internas y cuerpos de delegados en las fábricas químicas del Parque Industrial de Pilar (PIP) comenzó a partir de un cambio en la orientación de la política del sindicato, cuyo punto de inflexión puede ubicarse a fines del 2012, cuando asumió, después de 37 años, una nueva comisión directiva. A partir de allí, los nuevos dirigentes, que se definen como “trabajadores”, en oposición a los “viejos gremialistas”, se plantearon como objetivo “meter” delegados, pasando, según miembros de la Comisión Directiva, de alrededor de 25 a 100 delegados, y duplicando la afiliación al sindicato, que pasó de cerca de 650 a 1400 afiliados en un año y medio sobre un total de 2000 trabajadores.

³⁴ Cabe señalar que en este trabajo nos concentramos en el surgimiento de la organización de base en Praxair, sin avanzar con mayor profundidad en el análisis de la trayectoria posterior de esa experiencia de organización, aspecto que queda pendiente para futuras investigaciones.



En nuestro trabajo de campo pudimos presenciar una serie de encuentros de delegados en los cuales se expresaba el impulso de la nueva Comisión Directiva a la organización sindical y el interés en participar por parte de los nuevos delegados que, como sucede en otras experiencias, no poseían, en su mayoría, ni experiencia sindical ni política previa.

En este sentido, surgieron preguntas acerca de sus similitudes y/o diferencias respecto de otras experiencias de organización de base durante la postconvertibilidad en la Argentina, y fundamentalmente, cómo se conjugaba en esta experiencia la activación de las bases obreras con el impulso de la dirección del sindicato, así como la necesidad de indagar qué motivaba a esta dirección a desarrollar una política tan activa en la conformación de comisiones internas y afiliación sindical.

La forma asumida por el fortalecimiento de la organización de base dificultaba reducir este proceso a una estrategia o un impulso *desde arriba*. Sin embargo, tampoco se observaba un proceso de activación *desde las bases* que, producto de la organización *colectiva*, hubiera ganado la seccional/ el sindicato, desplazando a la conducción anterior —caso Fate y Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino—, ni la conformación de una nueva asociación que disputara la representatividad con la vieja, confrontándola — caso Subterráneos de Buenos Aires—. Por su parte, nada indicaba que se tratara de una experiencia en la cual el sindicato intervenía en un proceso de activación de las bases, cooptándolas o institucionalizándolas, ni aplacando o neutralizando un movimiento de confrontación a la dirección del sindicato —o intentando hacerlo, como sucede en el sector de la alimentación—.

La experiencia del SPIQYP presentaba otra diferencia sustancial en relación con las experiencias ligadas al “sindicalismo de base” durante la postconvertibilidad, dado que no encontramos en este proceso de organización la actuación de ninguna tendencia combativa y/o de izquierda. La dirigencia, que se define como peronista, asume una política sindical que oscila entre la confrontación y la negociación con los empresarios, distanciándose, en virtud de la defensa de los derechos laborales, de direcciones sindicales colaboracionistas respecto de las patronales.

Esta Comisión Directiva surge, de hecho, como respuesta al deterioro de las condiciones salariales, el aumento de la productividad en las grandes empresas del sector y al incumplimiento de las condiciones de trabajo previstas en el CCT de la actividad y la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en un contexto de ausencia de representación sindical en las fábricas, debido a la “apatía” y el “desinterés” de los “viejos gremialistas”, según lo calificaron los entrevistados.

Esto se enmarca en la fuerte disputa sectorial que se despliega territorialmente entre los químicos de Pilar y “de Avellaneda”, la cual se expresa en algunas plantas con la coexistencia de delegados de las dos organizaciones. La necesidad de lograr presencia en los lugares de trabajo en el marco de esta disputa inter-sindical se encuentra potenciada por el contexto de la conflictividad en el PIP y del desarrollo de experiencias vinculadas al denominado “sindicalismo de base” en la zona norte del conurbano bonaerense.

Cobra importancia tener en cuenta cómo influye la competencia inter-sindical en una mayor combatividad sindical,³⁵ así como en una estrategia activa de afiliación³⁶. Pero ello no explica la adhesión y participación de los trabajadores de base a esa política de la dirigencia sindical. En este punto, hay dos aspectos que consideramos centrales. Por un lado, que la nueva Comisión Directiva estaba compuesta por delegados de fábrica, que tenían una experiencia directa con el lugar de trabajo y un reconocimiento como trabajadores por parte de la base, a diferencia de lo que podríamos denominar como dirigentes de escritorio. Por otro lado, resulta clave ponderar la defensa activa (al menos inicialmente) por parte de esta dirigencia sindical de los derechos laborales a través de la defensa del CCT y la LCT.

La dirección del sindicato de Pilar mostró una posición confrontativa hacia la patronal en defensa de los derechos laborales, uno de cuyos pilares fue la defensa del CCT. Una entrevistada nos decía con humor que en el primer mes

35 Aspecto señalado por Murillo, M. V. Op. Cit.

36 Marshall A. y Perelman, M. Op. Cit.





luego de haber asumido la nueva Comisión Directiva, habían realizado “más paros que en los 40 años de la gestión anterior”. Un conflicto emblemático fue el desarrollado en noviembre de 2012 por el sindicato a partir del despido de trabajadores contratados a través de una Agencia de Personal Eventual (APE) durante más tiempo del contemplado por la LCT para esa modalidad, por una firma de capitales norteamericanos con una política marcadamente antisindical. Ante el despido, estos jóvenes trabajadores se acercaron al sindicato, que tomó el reclamo y le dio una orientación. Con el apoyo del sindicato, los trabajadores protagonizaron un conflicto que duró 5 días en la puerta de la planta, del 19 al 23 de noviembre, logrando la reincorporación de 74 despedidos y su posterior efectivización en marzo de 2013. De este modo, el conflicto en reclamo del cumplimiento de los derechos laborales fue un aspecto distintivo de la nueva CD del sindicato.

Sin embargo, pudimos diferenciar dos posicionamientos con respecto al conflicto. Inicialmente, en ausencia de organización en el lugar de trabajo, el conflicto abierto resultó un paso necesario para mostrar al sindicato como un interlocutor que las empresas debían respetar. Luego de este reconocimiento del sindicato, y de los representantes del sindicato en el lugar de trabajo, como interlocutores válidos por parte de las patronales, el conflicto aparece como consecuencia del fracaso de la negociación.

En cuanto a la orientación político-gremial, cabe señalar las críticas mencionadas por varios dirigentes sindicales de Pilar con respecto a las experiencias combativas y/o de izquierda. La defensa de la acción sindical basada en reclamos “concretos” y conflictos “medidos” los diferenciaba, según sus propios testimonios, tanto de los químicos “de Avellaneda”, como de sectores vinculados a los partidos de izquierda. Finalmente, a diferencia de la experiencia de Praxair, estos trabajadores realizaban acciones de solidaridad fundamentalmente dentro del sector y del PIP, sin mayores vínculos con otras organizaciones sindicales o sociales.

En este sentido, se trata de una experiencia de organización sindical que, si bien se identifica con la defensa de los derechos laborales y apela a una construcción fuertemente arraigada en los trabajadores de base, se desarrolla en línea con un modelo fuertemente *institucionalizado* de las relaciones laborales.

Pese a que la nueva gestión apelaba a la participación de los delegados y a la construcción democrática o “por consenso”, a partir de la observación participante en plenarios de delegados pudimos apreciar una construcción con rasgos paternalistas, vinculada con la personalización de los vínculos y la asimetría entre dirigentes, delegados y trabajadores, donde los delegados aparecen en un lugar subordinado respecto de la dirección, y los trabajadores respecto de los delegados.

En este sentido, si bien se trata de un proceso donde está presente la participación “de la base”, esta participación asume un lugar subordinado y más bien pasivo respecto de la *construcción de las demandas y reivindicaciones, así como de la toma de decisiones*, frente a la dirigencia sindical. La función del delegado aparece configurada como la representación del sindicato en los lugares de trabajo, pero no se evidencia un rol del delegado como expresión de la voz de los trabajadores de base en tanto *colectivo* obrero. Más bien, aparece la idea del delegado como “transmisor” de información del sindicato hacia los trabajadores, considerados individualmente.

Si bien observamos diferentes posturas, algunas más combativas, otras más conciliadoras, en general, los delegados no percibían la asamblea en el lugar de trabajo como una actividad habitual o periódica, ni como una instancia de comunicación o discusión entre los trabajadores sino como una actividad extraordinaria, necesaria ante situaciones de conflicto, como la posibilidad de despidos.





La defensa del convenio colectivo de trabajo como herramienta y límite de la organización sindical

Una cuestión relevante en cuanto a la especificidad sectorial radica en que los convenios colectivos de actividad celebrados en el año 1989 ³⁷ permanecen vigentes hasta la actualidad -por ultraactividad- ³⁸, de modo que no fueron modificados con el avance de la flexibilización laboral y, por lo tanto, mantienen una serie de condiciones propias de los convenios colectivos de trabajo celebrados durante la segunda posguerra. Ello no significa que la flexibilización laboral no haya sido implementada de hecho, o a través de negociaciones de empresa articuladas al CCT de actividad, y que algunos artículos del CCT 77/89, como el “premio por llamada”, las condiciones vinculadas a la promoción de la productividad en el sector (art. 28), la incorporación de “guardias mínimas indispensables” en caso de medidas de acción directa (art. 30), entre otras, no impliquen una forma flexible de uso de la fuerza de trabajo.

Pero el punto que nos interesa destacar es que, tanto en la experiencia de Praxair como de los químicos de Pilar, la *defensa del CCT 77/89 operó como plataforma para la organización sindical y como fundamento de las reivindicaciones de los trabajadores en torno al cumplimiento de las condiciones de convenio.* ³⁹

El conocimiento de estas condiciones, incumplidas en las empresas químicas donde trabajaban los obreros organizados en las experiencias aquí analizadas, operó como fundamento no sólo legal sino también *legítimo* del reclamo por “lo que corresponde”. Un trabajador de Praxair planteaba:

37 Para la rama química el CCT 77/89, para acumuladores el 78/89 y aguas lavandinas el 141/90.

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

39 El CCT 77/1989 dispone en concepto de pago por antigüedad el 1% anual acumulativo (art. 43), contempla un adicional por título secundario del 20% sobre el salario básico (art. 48), dispone el pago del 300% sobre el jornal por trabajar en feriados nacionales, y 50% en feriados optativos. Incluye beneficios como “provisión de agua fresca durante la jornada” (art. 24), provisión de medicamentos (art. 55), suministro de leche (art. 56) y ropa de trabajo (art. 61). También, contempla la presencia y funciones de la comisión interna, incluyendo permisos gremiales.

Yo creo que se armó la Comisión Interna un poco porque (...) se fue perdiendo un poco el salario, ahí nos empezamos a quejar un poco, algunos compañeros nos empezaron a abrir un poco los ojos, había cosas que no sabíamos sobre el Convenio, nos empezaron a mostrar el Convenio y nos dimos cuenta que había muchísimas cosas que estaban en el Convenio y que la empresa no pagaba, pero que antes uno no le prestaba atención porque mientras el salario era bueno, nadie se ponía a investigar, cuando cayó el sueldo, ahí nos empezamos a interesar todos.⁴⁰



En el caso de Praxair, el CCT también sirvió para defender la CI y los delegados electos frente al despido de uno de ellos y la impugnación de las elecciones. Por su parte, en la experiencia de Pilar, la defensa del cumplimiento del CCT y de la LCT fue clave en el desarrollo y legitimación de la nueva Comisión Directiva. Aquí la presencia sindical en los lugares de trabajo era considerada una garantía para el cumplimiento del CCT:

Nosotros tenemos un convenio colectivo de trabajo que es el 77/89, el que tiene muchos artículos digamos que son los que las empresas que están dentro de nuestra actividad, deberían respetar. Entonces nos encontramos con que muchas cuando no tienen comisión interna por ejemplo, no respetan esos artículos, digamos.⁴¹

Ahora bien, así como la defensa del convenio colectivo funcionó en ambas experiencias como base y herramienta de organización sindical, también imprimió diversos límites a estas experiencias, circunscribiendo las reivindicaciones a la lucha económica.

En el caso del sindicato químico de Pilar, las principales reivindicaciones estaban vinculadas a las condiciones salariales, contractuales y prestaciones no dinerarias, como la ropa de trabajo y cuestiones de seguridad, mientras que no hemos observado un cuestionamiento generalizado a la organización del

40 Trabajador Praxair, citado en Arecco, M., Cabaña A. y Vega J., Op. Cit., p. 64.

41 Miembro de Comisión Directiva, SIQYP, 30/05/2014



proceso de trabajo ni de la jornada laboral. En general, cuando se formulaba algún reclamo vinculado a las tareas o a la jornada, se traducían en términos dinerarios, bajo la forma de reconocimiento de horas extras, de algún plus o adicional. Las reivindicaciones vinculadas a las condiciones de trabajo, organización de la jornada, entre otras, se “compensan” en forma dineraria.

Si consideramos la estructura y contenidos de la negociación colectiva como expresión de una determinada *legalidad industrial*⁴² acerca de las condiciones de compra-venta y uso/ consumo productivo de la fuerza de trabajo, la lucha por el cumplimiento del CCT ultraactivo no es otra cosa que la lucha por el respeto de determinadas condiciones de explotación de la fuerza de trabajo, el cuestionamiento al carácter *desmedido* de la explotación y el despliegue del conflicto capital-trabajo, en los marcos y dentro de los márgenes de la lucha económica.

En la experiencia de Pilar se puede observar con bastante claridad de qué modo la lucha reivindicativa se desarrolla en base a un *modelo fuertemente institucionalizado de las relaciones laborales*. El objetivo de la práctica sindical está planteado en relación con la negociación de mejores condiciones salariales y de trabajo. En el caso de Praxair, en cambio, el objetivo de la organización se expresa como objetivo político que trasciende las fronteras de la lucha económica, aunque se mantiene dentro de una perspectiva gremial: la unidad, la solidaridad, etc. En este caso la defensa del CCT aparece más como *herramienta para* la organización sindical que como *fin de* la misma.

El siguiente cuadro resume las similitudes y diferencias en estas experiencias en función de las principales dimensiones analizadas a lo largo del artículo.

42 Gramsci, A. Op. Cit.


Cuadro I: Comparación de dimensiones seleccionadas en las experiencias analizadas de ampliación de la participación de base en el sector químico

Dimensiones de la organización sindical	Praxair 2004-2008	SIQYP 2012-2014
Motor/ impulso de la organización de base	Surge desde las bases, luego se desarrolla con el apoyo del sindicato "de Avellaneda" (SIQyP).	Es impulsada desde una nueva Comisión Directiva compuesta por delegados de fábrica y logra apoyo de los trabajadores de base
Formas de organización/ toma de decisiones	Asamblea. Democracia directa	Democracia representativa
Periodicidad/ motivos de realización de asambleas en el lugar de trabajo	Periódicas	Ocasionales, en caso de conflicto, despidos, etc. En respuesta a las acciones de la patronal
Rol del delegado	Activista	Mediador/ transmisor
Reclamos/ reivindicaciones	Defensa del CCT	Defensa del CCT
	Cuestionamiento a las condiciones salariales, contractuales, a la organización del trabajo y la jornada laboral.	Cuestionamiento a las condiciones salariales, contractuales y temas de salud en el trabajo. Pocos delegados cuestionan la jornada laboral y los esquemas de turnos implementados por las empresas. Tendencia a resolver salarialmente la flexibilidad en las condiciones de trabajo y jornada laboral.
Articulación de las luchas/ alianzas	Vinculado al SIQyP y CGT Zona Norte pero también adhesión/ apoyo a trabajadores de Dana, Zanón-Fasinpat, entre otros.	Sin articulación fuera del sector y territorio.

Fuente: Elaboración propia en base a fuentes primarias y secundarias.



A modo de conclusión



En este trabajo nos propusimos indagar acerca de las características de la ampliación de la organización de base durante la postconvertibilidad en Argentina, considerando la dinámica sindical en el sector químico. Para ello, tomamos dos experiencias con participación de base cuya génesis difiere significativamente. Una de ellas es la experiencia de los trabajadores de Praxair, como expresión de un sindicalismo que surge desde las bases, similar a muchos otros casos de “sindicalismo de base”, pero con la diferencia –no menor- de no desarrollarse en oposición al sindicato. El devenir posterior de esta experiencia de organización en Praxair está signado por la tensión entre un sindicalismo basista, que profundiza la organización en el territorio y en alianza con sectores combativos/ de izquierda, y la estrategia de integración a la dirección del sindicato “de Avellaneda”.

Por su parte, analizamos la experiencia del sindicato químico de Pilar, con el significativo impulso a la organización de base y a la conformación de comisiones internas en empresas donde la representación a nivel del lugar de trabajo se encontraba completamente ausente. Esta experiencia, sin embargo, no puede ser fácilmente interpretada como una estrategia desarrollada por dirigencias sindicales burocráticas, al menos en su inicio. En Pilar pudimos observar un proceso de participación de base que no excluye la confrontación con la patronal y resalta la reivindicación del sindicato en la defensa de los derechos de los trabajadores. Como desarrollamos previamente, este cambio en la dirección del sindicato se enmarca, y explica, en parte, por la fuerte disputa inter-sindical por la zona de actuación que se despliega en el sector y que tiene en Pilar uno de sus territorios más conflictivos.

Ambas experiencias se dan en lugares con poca o ninguna representación sindical previa. Sin embargo, mientras la experiencia de Praxair comienza en forma independiente de la organización sindical y luego transita las tensiones en torno a la institucionalización, podríamos decir que la experiencia de Pilar nace bajo un modelo institucionalizado e *institucionalizante* de las relaciones laborales. En ambos casos, resaltamos la importancia de analizar el papel que jugó la negociación colectiva, y la defensa del CCT, en el fortalecimiento de la presencia sindical en los lugares de trabajo, y el modo en que configura los horizontes y límites de la acción sindical.

El análisis deja planteada una serie de interrogantes que problematizan la mirada predominante con la cual se han analizado los procesos de organización de base en la Argentina del siglo XXI. Por un lado, cabe preguntarse si experiencias como las de Pilar -de ampliación de la participación de base con el impulso de una dirección peronista con legitimidad entre los delegados y trabajadores- constituye una expresión o una excepción entre los procesos de activación de las bases obreras en la última década en la Argentina. Por otro lado, se plantea la necesidad de indagar cuál ha sido el devenir de las experiencias antiburocráticas, combativas y/o de izquierda que concentraron gran parte del interés académico y político, y de qué modo han transitado las tensiones entre el movimiento y la institucionalización. Finalmente, teniendo en cuenta las diferencias en las experiencias analizadas y los distintos momentos en los que surgen, cabe indagar si es posible observar distintas temporalidades en el desarrollo de las organizaciones de base durante la postconvertibilidad, y de qué modo se articulan en estas temporalidades las acciones disruptivas e institucionalizadas. Estas preguntas, quedan pendientes para futuras indagaciones.



Bibliografía

Anderson, P. (1973). Alcances y limitaciones de la acción sindical. En Pizzorno, A., Anderson, P., Mallet, S. y Momigliano, F. *Economía y política en la acción sindical* (pp. 57-73), Cuaderno N° 44. Buenos Aires: Ediciones Pasado y Presente.

Arecco, M., Cabaña A. y Vega J. (2010). *Nuestra Comisión Interna. La organización de los trabajadores de Praxair*. Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales.

Atzeni, M. y Ghigliani P. (2013). The re-emergence of workplace based organisation as the new expression of conflict in Argentina. En Gall G. *New Forms and expressions of conflict at work* (pp. 66-85). London: Palgrave Macmillan.

Cámara de la Industria Química y Petroquímica (2011). *La Industria Química Argentina. Situación actual y su potencial hacia el 2020*. Buenos Aires: CIQyP.

Cambiasso, M. (2016). El sindicato de la alimentación y la disputa con la oposición de izquierda. En Varela P. (Coord.) *El gigante fragmentado. Sindicalismo, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 95-134). Buenos Aires: Editorial Final Abierto.

_____ (2015). *Tradición de organización y estrategias sindicales. Un estudio sobre la organización sindical en la fábrica alimenticia Kraft-Mondelez (ex Terrabusi) en la post-convertibilidad*. Tesis de Doctorado no publicada. Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Compañez, M., Ventrici, P y Vocos F. (2012). *Metrodelegados. Subte: de la privatización al traspaso*. Buenos Aires: Editorial Desde el Subte.

Cotarelo, M. C. (2016). *Argentina (1993-2010). El proceso de formación de una fuerza social*. Buenos Aires: PIMSA-Imago Mundi.

Connolly, H. y Darlington, R. (2012). "Radical political unionism in France and Britain: A comparative study of SUD-Rail and the RMT", *European Journal of Industrial Relations*, 18, pp. 235-250.

Etchemendy S. (2011). *El diálogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010*. Buenos Aires: OIT.

Etchemendy, S. y Collier R. (2007). "Down but not out: union resurgence and segmented neocorporatism in Argentina (2003-2007)", en *Politics & Society*, Vol. 35, N° 3, Sage Publications, pp. 363-401.

Frege, C. M. y Kelly, J. (2003). "Union revitalization strategies in comparative perspective". *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 9, N° 1, Sage Publications, pp. 7-24.

Gilly, A. (1990). La anomalía Argentina (Estado, corporaciones y trabajadores). En González Casanovas, P. (Comp.) *El Estado en América Latina. Teoría y Práctica* (pp. 187-213). México: Siglo XXI Editores.

Gramsci, A. (1991). *Escritos periodísticos de L'Ordine Nuovo*. Buenos Aires: Tesis Once.

Hyman, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México: Ediciones Era.

_____ (1981). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume Ediciones.

Marshall, A. y Perelman L. (2008). "Estrategias sindicales de afiliación en la Argentina". *Desarrollo Económico*, Vol. 48, N° 189, pp. 3-30, Buenos Aires.

Marticorena, C. (2015). "Avances en el estudio de la relación entre sindicalismo y kirchnerismo", *Sociohistórica. Cuadernos del CISH*, N° 36. UNLP. [on line] <http://www.sociohistorica.fahce.unlp.edu.ar/article/view/SH2015n36a04>

_____ (2014). *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los '90 a la posconvertibilidad*. Buenos Aires: Imago Mundi.

Marticorena, C. y Vassallo, D. (2016). ¿Sindicalismo de base en el sector químico? La experiencia del Sindicato Químico de Pilar. En Varela, P. (Coord.) *El gigante fragmentado. Sindicalismo, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 135-179). Buenos Aires: Final Abierto.

Mc Ilroy, J. (2012). "Radical political unionism reassessed". *European Journal of Industrial Relations*, 22, pp. 251-258.

Meyer, L. y Gutiérrez, G. (2005). "Las luchas obreras y los avances en la subjetividad". *Lucha de clases*, N° 5, IPS, Buenos Aires.

Murillo, M. V. (2005). *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*. Madrid: Siglo XXI Editores.





Palomino, H. (2008). “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, No 19, pp. 121-144, Caracas.

Palomino, H. y Trajtemberg D (2006). “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”. *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 3, MTESS, pp. 47-68, Buenos Aires.

Santella, A. (2013). ¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz. En Senén González C. y A. Del Bono (Coord.) *La revitalización sindical en Argentina. Alcances y perspectivas* (pp. 79-100), Buenos Aires: Prometeo/ UNLAM.

_____ (2008). “Reactivación de los conflictos en el sector automotriz argentino, 2004-2006”. *Labour Again Publications*. Amsterdam. [on line] <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/santella.pdf>

Schneider, A. (2013). Protesta laboral y protesta obrera durante la presidencia de Néstor Kirchner (2003-2007). En Grigera J. (Comp.) *La Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)* (pp. 97-113). Buenos Aires: Imago Mundi.

Senén González, C. y A. Del Bono, (Coord.), (2013). *La revitalización sindical en Argentina. Alcances y perspectivas*, Buenos Aires: Prometeo/ UNLAM.

Spaltenberg, R. (2012). “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados”. *Trabajo, ocupación y empleo*, 11, pp. 95-118. Buenos Aires. [on line] <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/conlab/ConflictosLaboralesenelambitoPrivado.PrimerSemestrede2012.pdf>

Trajtemberg, D., et al. (2012). “Representación sindical en los lugares de trabajo: un análisis del Módulo de Relaciones laborales”. *Trabajo, ocupación y empleo*, 11, pp. 119-142. Buenos Aires. [on line] http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/Toe11_Capitulo%205.pdf

Trajtemberg, D., B. Medwid y Senén González, C. (2009) “La expansión de la afiliación sindical: Análisis del módulo de relaciones laborales de la EIL”, *Trabajo, ocupación y empleo*, Serie Estudios/ 8, pp. 13-34. Buenos Aires. [on line] http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/toe/toe_08_01.pdf

Trajtemberg, D., Berhó, F., Attorressi, P. y Lauphan W. (2005). “Encuesta de Relaciones Laborales”. Ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Agosto de 2004. [on line] <http://www.aset.org.ar/congresos/7/07005.pdf>

Upchurch, M. y Mathers A. (2012). "Neoliberal Globalization and Trade Unionism: Toward Radical Political Unionism?". *Critical Sociology*, 38 (2), pp. 265-280.

Varela, P. (Coord.) (2016). *El gigante fragmentado. Sindicalismo, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Final Abierto.

_____ (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi.

_____ (2013). "El sindicalismo de base en la Argentina postdevaluación. Hipótesis sobre sus alcances y potencialidades", En Grigera J. (Comp.) *La Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)* (pp. 115-133). Buenos Aires: Imago Mundi.

Varela, P. y Vassallo, D. (2016). "El disciplinamiento en la producción: la estrategia del SMATA en los lugares de trabajo". *El gigante fragmentado. Sindicalismo, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 51-93). Buenos Aires: Final Abierto.



Anexo

Fuentes primarias

Entrevistas a Funcionarios estatales encargados de las negociaciones del sector químico:

Entrevistado/a	Cantidad de entrevistas	Año
Funcionaria Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)	1	2010
Funcionaria Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)	3	2014



Entrevistas a Representantes de Empresas y Cámaras empresarias

Entrevistado/a	Cantidad de entrevistas	Año
Gerente de RRHH Empresa lavandinas y art. Limpieza	1	2010
Gerente de RRHH Empresa de artículos de limpieza	1	2014
Gerente de RRHH Empresa de baterías	1	2014
Gerente de RLL CIQP	1	2010
Abogado CIQP	1	2010
Abogado de empresas químicas de Zárate y otras	1	2010
Gerente Cámara Empresaria del Parque Industrial de Pilar (PIP)	1	2014

Entrevistas a delegados y representantes sindicales

Entrevistado/a	Cantidad de entrevistas	Año
Abogado FESTIQyPRA	1	2010
Representante sindical SIQyP - FESTIQyPRA	1	2013
Representante sindical Praxair - SIQyP	2	2016
Representante sindical Zárate	1	2014
Miembros Comisión Directiva SIQYP	1 (Colectiva, al conjunto de integrantes de la CD)	2014
Abogado SIQYP	1	2014
Delegados SIQYP	9 (Dado que algunas entrevistas fueron colectivas se entrevistó a 14 Delegados)	2014

Otras fuentes primarias

Registros a partir de observación participante en actividades del SIQYP, en el PIP y audiencias MTESS (2014)

Fuentes secundarias

Documentales

Convenios colectivos de trabajo 77/89, 78/89, 141/90.

Convenios de empresa articulados al CCT 77/89

Acuerdos articulados al CCT 77/89

Sítios web y Redes Sociales

Cámara de la Industria Química y Petroquímica (www.ciqyp.org.ar)

Cámara Empresaria del Parque Industrial de Pilar (www.cepip.org.ar)

Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas (www.federacionquimica.org.ar)

Federación de Sindicatos de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas de la República Argentina, (www.festiqypra.org.ar)

Sindicato del Personal de Industrias Químicas de la Capital Federal y Zonas Adyacentes (www.spiqyp.org.ar)

Sindicato del Personal de Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines de Bahía Blanca (www.spiqpya.org.ar)

Página de Facebook del Sindicato Químico de Pilar (<https://www.facebook.com/Sindicato-Qu%C3%ADmico-Pilar-448585678556748/>)

Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas de Zárate (<http://www.quimicosdezarate.com.ar/>)

