

EL CONFLICTO EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES: UNA APROXIMACIÓN A PARTIR DE LA ORGANIZACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ACEITERO ARGENTINO¹

Lisette Fuentes Lorca²

lissette401@gmail.com

Fecha de Recepción: 22 de Mayo de 2019

Fecha de Aceptación: 12 de Julio de 2019

Resumen

El presente artículo busca ser un aporte a la discusión sobre los desafíos estratégicos que se plantean hoy al movimiento de trabajadores en un contexto de profundas transformaciones en las relaciones sociales en general y en específico, en las de producción. Para esto se trabajará teóricamente en tres niveles de análisis en relación al conflicto laboral, a saber: modo de producción en general, los principios generales de organización del proceso de trabajo y el funcionamiento concreto del proceso de trabajo en el mundo real.

Una vez expresada la complejidad de las formas de conflictividad laboral de la mano de nuevas y más precisas formas de organización de la productividad y de obtención de plusvalía, interesa como segundo objetivo establecer puentes analíticos que permitan comprender cómo funciona esta dinámica en un sector específico, a saber los trabajadores del rubro aceitero que en los últimos 10 años han consolidado una organización alineada a nivel de delegados, sindicatos y Federación en sus objetivos, estrategias y prácticas. Se indagará especialmente en la forma en que

¹ Artículo revisado y aprobado para su publicación el día 12 de Julio de 2019.

² Comunicadora Social por la Universidad de Chile y Licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires. Becaria UBACYT y candidata a Magíster en Ciencias Sociales del Trabajo por la Universidad de Buenos Aires. Investigadora del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL).

los trabajadores se posicionaron frente a la negociación colectiva habilitada nuevamente desde 2004.

Palabras claves: aceiteros, conflicto laboral, sindicatos, posconvertibilidad

Resumo

Este artigo busca contribuir para a discussão dos desafios estratégicos que surgem hoje para o movimento dos trabalhadores em um contexto de profundas transformações nas relações sociais em geral e ,em específico, nas de produção. Isto irá se considerar teoricamente em três níveis de análise de conflitos laborais, ou seja: o modo de produção em geral, os princípios gerais da organização do processo de trabalho e o funcionamento concreto do processo de trabalho no mundo real.

Uma vez considerada a complexidade das formas de conflito laboral tendo em conta as novas e mais específicas formas de organização da produtividade e obtenção de ganhos de capital, o segundo objetivo é o de estabelecer pontes analíticas para entender como esta dinâmica funciona em um setor específico, especificamente o dos trabalhadores azeiteros que nos últimos 10 anos consolidaram uma organização adequada no concernente aos delegados, sindicatos e Federação em seus objetivos, estratégias e práticas. Indagaremos especialmente o modo em que os trabalhadores se posicionaram frente à negociação coletiva habilitada novamente desde 2004.

Palavras-chave: azeitero, conflito laboral, sindicatos, pós-convertibilidade

Abstract

The present work is a contribution to the discussion about merging strategic challenges among the labourers' unions in a context of deep changes in social relations, in a general manner, and, particularly, in production relationships. In order to accomplish our objective, we'll work theoretically along three analysis levels about labour conflict: the general way of production, general principles of working process organization; the real running of working process.

After expressing the complexity of the ways of labour conflict in a context of new and more precise ways of productivity organization and capital gain appropriation, the second objective of this work is to establish analytic bridges that allow us to understand how this dynamic Works in a specific production area, such as oil workers, that in the last 10 years have settled down and have given a solid structure to the oil labour union -by naming delegates and forming working unions as well as a working federation- so as to establish goals, strategies and practices. We'll specially focus on the way that workers have taken a position and have determined their identity and goals in front of the collective organization which had been allowed again in 2004.

Key words: oil workers, labour conflict, unions, post convertibility.

Introducción

Las relaciones sociales en general y las relaciones de producción en particular atraviesan un contexto de profundas transformaciones, que requieren volver a repasar las bases teóricas en que se fundan las relaciones laborales para entender el impacto de esta transformación en la organización colectiva. Para esto se realizará primero un recorrido por las diferentes teorizaciones sobre las relaciones industriales y la consideración de éstas en relación a la conflictividad, los sindicatos y los intereses comunes o enfrentados entre patrón y trabajador que se ponen en juego en los centros de trabajo. Posteriormente se trabajará en tres niveles de análisis en relación al conflicto laboral y se espera establecer puentes analíticos incipientes entre el recorrido teórico aquí expresado y las aportaciones específicas surgidas de la organización aceitera.

El primer nivel de análisis que se desarrollará será en el plano de la identificación de las bases del conflicto, una indagación en el modo de producción en general para intentar responder por qué se afirma de aquél que es inevitable. Luego se expondrán los insumos analíticos que permitan pasar del nivel básico de la supuesta inevitabilidad de las discrepancias hacia la consideración de formas específicas de organización del proceso de trabajo, donde es claro que por un lado se requiere cierto grado de cooperación para la continuidad de cualquier proceso social de trabajo, pero además las organizaciones de trabajo difieren por sus características, las cuales a su vez no son autónomas del sector económico en que se insertan: así unos trabajadores

actúan de forma individualizada, mientras otros son parte de poderosos grupos de trabajo. Las bases del debate teórico entre resistencia y consentimiento en el trabajo serán tomadas de las obras clásicas de Braverman (1980) y Burawoy (1989). Por último, en el tercer nivel de análisis se busca aportar elementos que permitan analizar concretamente qué es lo que explica la aparición de una “forma” de conflicto y no de otra. Además este nivel permitirá establecer nexos con la organización aceitera para analizar cómo surgen ejemplos de organizaciones concretas de trabajo y bajo qué estrategias logran consolidarse.

De la armonía en las relaciones industriales al choque entre intereses organizados: los enfoques unitaristas y pluralistas

Los primeros autores que se abocaron al estudio teórico de las relaciones industriales relevaron especialmente el papel que cumplían los sistemas de normas y regulaciones como la forma prioritaria de control al interior del centro de trabajo y la colectividad laboral. Dunlop con su obra *Sistemas de relaciones industriales* (1978) inicia una tradición más sociológica de estudio de este campo, aunque sin abandonar la orientación formal-normativista que había predominado en el ámbito del derecho laboral. Así, lo primordial para un sistema de relaciones industriales según Dunlop era conocer el carácter de estas reglas y la manera en que eran formuladas, administradas y alteradas.

Este autor inspirado en el esquema conceptual parsoniano consideraba que las relaciones industriales y el campo analítico del sistema laboral conformaban un entorno característico y autónomo separado del sistema político y económico. La consecuencia concreta de este movimiento es que la distribución del poder y los conflictos de intereses entre los agentes sociales quedaban por fuera de lo laboral y del ámbito situado del lugar de producción para diluirse como problemáticas de la sociedad en general.

Esta perspectiva unitarista tenía una concepción cerrada de la empresa como el espacio en que convergen intereses comunes, ya que la organización estaba configurada a partir de un sistema de roles que aportaba equilibrio al constituirse sobre la base de relaciones sistémicas más que sociales, lo cual volvía al funcionamiento independiente de los sujetos que componen la organización.

En relación al conflicto industrial, los unitaristas lo relativizan, niegan su importancia y lo consideran como algo más bien innecesario, resultado de la incomprensión o de la mala voluntad (Crouch, 1982), lo cual lo sitúa en un plano patológico, pero también afirmaban su funcionalidad para el desarrollo industrial siempre que se canalizara dentro de los límites institucionales previstos, lo cual ocurriría progresivamente hasta que las expresiones anómicas, no reguladas ni codificadas tuvieran cada vez menos cabida.

Es importante destacar el proceso social global que enmarca esta perspectiva. Se trató de la segunda posguerra que dio lugar a un modelo de “sociedad integrada” (Dithurbide Yanguas, 1999) que logró consenso a partir de permitir la competencia entre grupos en torno a valores comunes. El pacto keynesiano, base del sistema social de posguerra, implicó la alianza entre las asociaciones empresariales, el Estado y las asociaciones sindicales más reformistas y a su vez, el desarrollo económico de esa época permitió la generalización de las clases medias y paulatinamente el desplazamiento de los problemas de fines (políticos) hacia problemas de medios (técnicos). De esta reconfiguración, dirá Dithurbide Yanguas que surgen las tesis de la integración y el aburguesamiento de la clase obrera con la consecuente desradicalización de la lucha de clases y despolitización del conflicto laboral.

No obstante, a fines de los años sesenta y principios de los setenta se produjeron luchas obreras no siempre promovidas por las organizaciones sindicales. Fueron conflictos “no oficiales” que pusieron de manifiesto los límites del análisis unitarista/funcionalista que sobrevaloraba la institucionalización del conflicto basado principalmente en la cooperación expresada por los grandes sindicatos a través de prácticas corporativistas y el intercambio político con el Estado (Murillo, 1997; Dithurbide Yanguas, 1999). La dinámica subterránea de la organización sindical que se expresaba en los lugares de trabajo fue dejada de lado, ya que se apostaba al control de la protesta por parte de los sindicatos.

Así los postulados de Dunlop, que apuntaban hacia una mayor formalización de la conflictividad quedan en los hechos refutados con la apertura de un período de enfrentamientos

precisamente contra los efectos producidos por el proceso de institucionalización de las relaciones industriales³.

La teoría unitarista es inadecuada como análisis de las causas del conflicto laboral, ya que hay abundantes pruebas de que las organizaciones no son estructuras unitarias sino coaliciones con intereses contrapuestos y que el conflicto es común y se basa en intereses genuinamente discrepantes como para suponer que es resultado de la incomprensión, la mala comunicación o la acción de agitadores. Sin embargo, la teoría unitaria contiene un elemento de verdad que más adelante será retomado y profundizado por escuelas ideológicamente divergentes al funcionalismo. Se trata de la constatación que existen importantes áreas de cooperación en las relaciones laborales en el centro de trabajo. P.K Edwards (1990) señala que existe un sentido real en el que los trabajadores salen ganando con todo aquello que promueve la cooperación. El autor resume estas ventajas de la cooperación en mejoras salariales y seguridad en el empleo, que se daría en empresas que no sufren conflictos y que por tanto pueden producir a bajo costo.

A la luz de estas constataciones se necesitaba un enfoque teórico que pudiera incorporar las cuestiones identificadas por los unitaristas sin asumir a priori que la armonía fuese la condición natural de la industria o que la aspiración a la cooperación deba divorciarse necesariamente de la lucha por el control.

Algunos años más tarde científicos sociales provenientes de la Universidad de Oxford (H. Clegg, A. Flanders, A.Fox) propusieron una perspectiva que en parte se planteaba superar las limitaciones del enfoque anterior y retomar bajo otra óptima ciertas problemáticas. Se trató de los pluralistas cuyo enfoque fue conocido como el de la “democracia industrial” y que promovieron a partir de la observación de la situación laboral británica otro modo de entender la autonomía del sistema de relaciones industriales, pero manteniendo la orientación unitarista e institucionalista.

El enfoque de la democracia industrial dominante en la década de los setenta tomó como precedente el clásico estudio de Beatrice y Sydney Webb, que en su texto *Industrial Democracy*

³ En Argentina, desde el Cordobazo hasta mediados de la década de los setenta también se advierte un proceso de crítica y enfrentamiento con las conducciones oficiales de algunos sindicatos industriales contra la canalización institucional de la protesta laboral. La conformación de las coordinadoras interfabriles de Capital Federal y Gran Buenos Aires puede ser vista como un ejemplo paradigmático de esta época.

(1897) acuñaron el término y plantearon la necesidad de ampliar el concepto de democracia hacia el plano económico con un necesario rol protagónico de los sindicatos (Ventrici, 2011). El objetivo principal de las luchas desplegadas por éstos era establecer un sistema de normas para proteger a los trabajadores de las medidas arbitrarias de los empresarios.

La relevancia de los sindicatos será un aspecto que retomarán los pluralistas institucionales para insistir en la centralidad de la negociación colectiva como el método más importante dentro de la democracia industrial para la regulación y reequilibrio de las relaciones del empleo en las democracias modernas. Además, a diferencia de los funcionalistas, esta corriente acepta que los intereses de los empresarios y trabajadores son divergentes, por tanto el conflicto es un fenómeno colectivo, endógeno, inevitable y natural, aunque no es el antagonismo central de la sociedad sino uno que existe a la par de otros. Se hace hincapié en que las divergencias, al no ser tan amplias ni fundamentales, son susceptibles de ser tratadas por medio de compromisos que posibiliten la colaboración, donde la negociación colectiva es el medio institucional por excelencia para contener y canalizar el conflicto, no para suprimirlo porque esto para los pluralistas no es posible.

Aunque unitaristas y pluralistas tienen diferencias marcadas en cómo conceptualizan el conflicto y cómo lo abordan, Dithurbide Yanguas (1999) señala que en ambos es posible delinear la ideología empresarial que está detrás y que se pretende reforzar de distintas formas. En la empresa pluralista que es, por analogía con el sistema parlamentario, un estado democrático en miniatura (Fox, 1983), se produce un equilibrio de poder entre grupos opuestos, el poder patronal y el contrapoder sindical. El primero reconoce el conflicto y la existencia legítima de los trabajadores y sus sindicatos, por eso se ve obligado a autolimitar su propio poder, aunque esto no significa debilitamiento empresarial, sino todo lo contrario: “reforzamiento y legitimación del propio poder, ya que éste ha sido reconocido y aceptado *democráticamente*, y no impuesto de forma autoritaria al contrapoder obrero” (Dithurbide Yanguas, 1999: 174 cursiva propia).

Esta dinámica dominada por la idea del equilibrio de poderes dentro de la empresa enmarca el tono que los sindicatos- legitimados y reconocidos- deben dar a sus demandas. No se trata de “tomar el poder” como podría suceder con la oposición en un sistema parlamentario, porque eso significaría perder la autonomía para defender libremente a los trabajadores. Clegg

apunta que en este esquema lo importante es que el sindicato exista como oposición, pero sin cuestionar la legitimidad del poder patronal, por eso los intereses y objetivos sindicales se definen de forma restrictiva en función de su inmediata eficacia.

Estos planteos refuerzan el papel que se le otorga a los sindicatos en las sociedades industriales contemporáneas, que es ser el elemento clave que da *funcionalidad y estabilidad* (Dithurbide Yanguas, 1999) al sistema de relaciones industriales para contribuir a superar las contradicciones y conflictos que se generan en la vida laboral. Sin embargo autores como Offe (1992) cuestionan que la igualdad lógica que se genera de la presencia de un poder y contrapoder reconocido y público al interior del espacio laboral sea equivalente a una igualdad sociológica. No es posible intentar igualar lo desigual porque esta desigualdad es profunda, trasciende el simple conflicto de intereses y más bien se sitúa en las distintas posiciones de los actores, sus distintas capacidades de poder y su capacidad diferenciada de incidencia política tanto en el proceso de trabajo como hacia el resto de la sociedad.

En este sentido, la mirada pluralista al plantear la idea de una sociedad dividida en grupos donde ésta aparece como un simple *mercado político* para la resolución de los conflictos mediante transacciones intragrupo y donde los diferentes papeles y estatus sociales se corresponden con las divisiones naturales de la sociedad, lo que hace es volver ininteligible el peso de la clase social y el capital, que al tener más poder “impondrá las condiciones concretas y las normas que aseguren dicho proceso (su incidencia en el plano laboral y social en general) y los sindicatos, a pesar de imponer sus condiciones terminarán aceptando las reglas del juego democrático” (Dithurbide Yanguas, 1999: 176)

La mayor parte de las versiones del pluralismo parten de la tesis que el conflicto es inevitable y natural, pero enseguida matizan el asunto centrando la atención en los medios con los que se institucionaliza el conflicto. Toda la lógica del análisis consistirá en pasar de la atención de la “base material” (Hyman, 1981) del conflicto a la valoración de cómo se organiza y encauza éste.

La posición de Hugh Clegg, uno de los pluralistas más destacados, es que los grupos en la industria surgen en torno a intereses particulares y utilizan sus recursos para perseguir sus metas

globales. Para él el pluralismo y el marxismo se asimilan en que ambos se ocupan del conflicto y la estabilidad y de la inevitabilidad de aquél en las relaciones industriales como en otros aspectos de la vida social, de lo cual deriva un problema que ambas teorías pretenden explicar: “¿por qué puede existir el conflicto sin destruir la sociedad?” (Clegg, 1979:452). Otra afinidad que señala Clegg entre pluralismo y marxismo en el análisis de las relaciones laborales se refiere a la “integración del conflicto a través de la aplicación de convenios y de la institucionalización de la negociación colectiva” (ibídem: 456).

La inevitabilidad del conflicto para la posición pluralista encabezada por Clegg tiene que ver con las distintas fuentes propias de autoridad que tienen las organizaciones que toman parte en la creación de las reglas. Recordemos que para Clegg la teoría de las relaciones laborales se ocupa del estudio de las reglas que rigen el empleo. Siempre que existan distintas fuentes de autoridad hay riesgo de conflicto y cuando las organizaciones entran en conflicto pueden aplicar presión para persuadir a las demás a hacer concesiones.

Una crítica frecuente a la posición pluralista es el supuesto que el conflicto se da sólo dentro de la negociación colectiva, lo cual es desestimado por autores como Shorter y Tilly (1974) quienes indican que también es importante el uso de recursos de poder de las organizaciones dentro del campo político. No obstante, poner a la negociación colectiva en el centro de la escena sólo refleja la atención preferente que los pluralistas conceden a los países anglosajones, donde la negociación era- al menos en esa época- el principal instrumento de determinación de los salarios y condiciones de empleo. El análisis del uso de los recursos de poder fuera de la negociación colectiva no sería en este sentido incongruente con un programa pluralista.

En las formas tradicionales de pluralismo el centro de atención es principalmente el conflicto que surge a partir del choque entre organizaciones y aunque en ciertos trabajos históricos se han estudiado repertorios de protesta poniendo atención a cualquier reunión colectiva al margen del carácter más o menos organizado, sigue inalterado el problema de suponer que existen intereses articulados que son expresados por los grupos. Para Hill (1974) se supone la existencia de grupos de trabajo en lugar de indagar en las condiciones que permiten el desarrollo de los mismos. Con esto se rechaza la posibilidad que los grupos surjan del propio

proceso de negociación, lo cual desconoce que la existencia de grupos depende de la presencia de intereses contrapuestos y no al contrario.

Otra crítica a este enfoque es la escasa atención que presta a la naturaleza de la sociedad dentro de la cual los grupos practican su lucha. Se toma en consideración que hay grupos más poderosos que otros, no obstante todos se consideran autónomos en el sentido de aplicar sus recursos de poder en cualquier dirección y que el resultado se basará solamente en los poderes relativos de las diferentes partes. Esto deja sin explicar las presiones que impiden a ciertos grupos desplegar todos sus recursos ni los procesos sociales complejos que definen los recursos con que cuenta cada parte.

A la luz de esta exposición, es posible señalar que el enfoque pluralista no aborda el problema de la naturaleza del conflicto, sino que se enfoca en lo que sucede una vez que ya se han articulado expresiones organizativas del mismo.

Perspectivas radicales

La perspectiva radical sobre la base de las críticas al pluralismo se abocó al desarrollo de una explicación sociológica de las relaciones en el centro de trabajo. Autores como Crouch (1982) se limitaron a una breve exposición del conflicto para señalar la incredulidad en que las instituciones pudieran encauzarlo y en que exista un orden normativo general o un interés compartido en la solución de los problemas. Además este enfoque hace hincapié en la naturaleza endémica del conflicto y en que sus fuentes quedan fuera del alcance de la panoplia institucional (1982:26).

Aunque esta tradición tenga una fuerte tradición metodológica⁴, sus críticos señalan que no ocurre lo mismo con sus planteos teóricos amplios. En este sentido, dirán que carecen de medio alguno para explicar por qué el conflicto es “endémico” y por qué las desigualdades son algo más que resultado contingente de diferencias en el acceso de los grupos a la recompensa. La crítica marxista señala como condición sine qua non del pluralismo la idea de que todos los grupos de la industria tienen un interés común en la supervivencia del todo del que forman parte. Pero incluso dentro de la misma perspectiva hay críticas a esta idea y también a que ningún grupo

⁴ Se han centrado por ejemplo en la tradición de investigación de las actitudes de los grupos ocupacionales

perseguirá sus objetivos más allá de algún límite fijado por lo que es socialmente aceptable. De todas formas, Fox indica que todos los grupos tienen evidentemente algún interés en que prosiga el funcionamiento de la sociedad para poder seguir disponiendo de medios de subsistencia.

Lo que interesa subrayar a nivel de interés teórico en la presente exposición es la pertinencia de construir un análisis que permita incorporar la confianza y los intereses compartidos - en lugar de entenderlos como imposibles o como resultado de la manipulación de grupos poderosos- aunque sin dejar de entender en profundidad que la relación laboral se basa en el conflicto que, a su vez no es generalizado ni total sino resultado de combinaciones contingentes de aspectos laborales complejos situados en tiempo y espacio.

Varios autores pluralistas han intentado ampliar los marcos de las formulaciones iniciales de Clegg o Fox al abarcar tópicos no del todo explotados en un primer momento. En este sentido, Lukes (1974) desarrollará su teoría radical centrada en el poder y los intereses, Hill (1981) hará énfasis en la explotación y la importancia del proceso de producción como epicentro del conflicto laboral, mientras que Baldamus (1961) adoptará el concepto de negociación del esfuerzo como puente entre las bases del conflicto y el comportamiento concreto. Este último concepto se desarrollará más en extenso, ya que se considera que a partir de él se puede establecer un buen diálogo con las dinámicas de conflicto y control en la industria, pero previamente interesa una breve caracterización del aporte tanto de Lukes como de Hill.

Lukes (1974) es crítico de ciertas teorías que considera restringidas por centrar su atención en manifestaciones conductistas del poder. Su apuesta teórica es reconocer que éste puede ejercerse incluso en ausencia de manifestaciones observables y admitir la presencia de un “*conflicto latente* que consiste en una contradicción entre los intereses de quienes ejercitan el poder y los *intereses reales* de aquellos a quienes excluyen” (pág.24-25).

La crítica esbozada desde el materialismo a este enfoque es que carece de una concepción de la dinámica interna de las relaciones sociales capitalistas, por tanto los *intereses reales* quedan limitados a deseos y preferencias desanclados de la estructura. El resultado es que queda entrampado en el dilema de señalar que algo es contrario a los intereses de un grupo pero no tener una visión de las condiciones objetivas en que se halla el grupo. P.K Edwards (1990) plantea un

posicionamiento al respecto que será el que se adopte como lineamiento general en la presente tesis, a saber no asumir a priori que haya ciertos intereses reales básicos, sino más bien considerar cómo la situación de las personas- en nuestro caso trabajadores- estimula el desarrollo de determinadas pautas de preferencias y deseos y no de otras.

Otra perspectiva del poder son aquellos enfoques basados en la capacidad y recursos para conseguir los objetivos. El problema de asumir esta posición es que si el resultado depende de la capacidad, la acción pierde valor como explicación, ya que el resultado estaría determinado con antelación. Además los recursos de empleadores y sindicatos suelen ser tratados como si existieran con independencia de las luchas particulares que los actores practiquen y como si bastara con poner estos recursos en acción cuando fuese necesario. La dificultad es que los recursos no se pueden calcular a ciencia cierta por anticipado e incluso si esto fuera posible, la naturaleza de los recursos varía durante un conflicto, como ocurre por ejemplo cuando los trabajadores generan solidaridad y determinación inexistentes al principio, como ocurrió en el caso de la organización aceitera. Edwards y Scullion (1987) en sintonía con este planteo admiten que los recursos o sanciones se crean por la organización y por el proceso de uso y que la definición de los recursos sólo se logra mediante la acción.

La identificación del conflicto laboral por referencia a condiciones objetivas fue una de las críticas al planteo de Lukes, que en parte intentó abordar la obra de Hill (1981) al elaborar una teoría de las relaciones laborales capaz de abordar el conflicto latente a través de una explicación de la base objetiva del comportamiento observable (Edwards, 1990). El autor define la explotación a la usanza marxista desde el monopolio de los medios de producción por parte de los capitalistas, que usan ese monopolio para obligar a la mano de obra a hacer más trabajo del necesario para satisfacer necesidades, lo cual genera una ganancia neta para el capitalista. Pero amplía esta perspectiva para afirmar que el conflicto no es sólo un asunto de distribución de la plusvalía, sino que es un aspecto presente en el proceso de producción mismo. La lucha en este sentido no es sólo por la distribución, puesto que hay fenómenos que no se pueden explicar con referencia exclusiva a ella. Es necesario mirar el espacio de la producción e identificar los conflictos específicos y las formas adoptadas por éste que se manifiestan previo a la distribución, en la producción.

Baldamus (1961) dirá que en la distribución de los beneficios es claro por qué surgen conflictos, pero la transformación de la capacidad de trabajo en trabajo efectivo o “esfuerzo” acontece bajo un ámbito de incertidumbre, ya que no se trata solamente de una actividad técnica en que los factores se transformen en producto ni tampoco se puede suponer coincidencia de intereses entre trabajadores y empleadores. Tampoco el contrato de trabajo, es decir la determinación de la clase y cantidad de trabajo que ha de hacerse en cada momento y de qué manera puede especificarse antes de la realización efectiva del trabajo. Hay así un área de indeterminación en el contrato que abre la posibilidad de un potencial conflicto en el proceso de trabajo, ya que la relación entre beneficios o salarios, y esfuerzo es variable, y el resultado deberá determinarse en la misma empresa. Cabe señalar que autores materialistas introducen un matiz en la supuesta indeterminación del contrato planteada por Baldamus para señalar que toda relación de intercambio implica cierta indeterminación, entonces lo crucial que define al contrato y donde estaría enraizado el conflicto es en el uso de la fuerza de trabajo sujeta a la dirección del empleador dentro del proceso de producción.

Para Baldamus la disparidad entre salarios y esfuerzo es el auténtico centro del conflicto laboral que se dirime en la empresa. En el caso de la organización aceitera se verifica en un primer momento organizativo la pertinencia de esta lectura, no obstante el dinamismo de los recursos puestos en práctica por el actor sindical permitió poner también en el eje de la discusión la relación entre ganancias empresariales y salarios, lo cual deja entrever que el proceso conflictivo puede fluctuar entre la producción y la distribución en función del contexto social y los significados sociales que adquiere el conflicto para los participantes.

Algunas críticas a las ideas de control y conflicto en el proceso de trabajo

Ha existido una tendencia a tratar la “resistencia” de los trabajadores como una entidad separada del comportamiento de la empresa, lo cual deja de lado las características internas y omite tomar con consideración la forma en que el comportamiento concreto puede ser reflejo de la adaptación y aceptación, así como de la resistencia, quedando ésta como una categoría residual insatisfactoria.

El interés en el proceso de trabajo fue impulsado por el estudio pionero de Braverman (1980) *Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX* quien asumió la perspectiva de estudiar los aspectos objetivos de la situación, el porqué de la resistencia ejercida por los trabajadores en el plano laboral y, aunque reconoce que éstos “son creativos y saben lo que quieren” (pág.56), con el tiempo fue necesario preguntarse si esa creatividad se utilizaba de alguna forma en el proceso de trabajo, lo que permitió avanzar en las conceptualizaciones de Braverman y comprender que el comportamiento no es sólo asunto de interpretación subjetiva, sino que tiene un papel central para ámbitos objetivos en relación a cómo se organiza y controla el trabajo.

Una primera impugnación a los planteos de Braverman surge de la reconsideración de la resistencia de los trabajadores. Se reconoce que en lugar de categoría residual implica que los trabajadores no se limitan a interferir en los planes de los gerentes, sino que tienen objetivos propios. Bajo esta óptica, la literatura norteamericana sobre proceso de trabajo indica que la empresa y los trabajadores se enfrentan con objetivos contradictorios y elaboran sus pautas de adaptación en función de ello, por tanto los trabajadores no se limitan a resistir sino que son agentes activos.

Una primera conclusión general es que todo proceso de control representa un conjunto complejo de prácticas de gestión y de actividad de los trabajadores. La posibilidad de que estrategias independientes de control sean formuladas por las empresas y puestas en práctica se torna menos factible porque el control es multifacético y producido de luchas pasadas dentro de las relaciones sociales de producción (Edwards, 1990).

Dada la complejidad de la naturaleza del proceso de trabajo analizarla desde un modelo sencillo que oponga el control capitalista a la resistencia de los trabajadores no resulta del todo adecuado, ya que control y resistencia más bien acontecen conteniendo cada una de ellas elementos contradictorios. Como ya se indicó, los capitalistas necesitan de la creatividad de los trabajadores por lo que han de recurrir a cierta cooperación así como al uso de métodos coactivos, mientras que los trabajadores se oponen a la subordinación, pero también tienen interés en la viabilidad de las unidades de capital que les dan empleo. Edwards (1990) incluso señala que con frecuencia los trabajadores se comportan de forma que no interfieren en los planes de la empresa.

La realidad empírica del mundo laboral y las transformaciones radicales que ha experimentado en los últimos años vuelve más plausible la idea de que las contradicciones desde el punto de vista de los trabajadores son más profundas que la existente entre evitar la subordinación y depender de una empresa para ganarse la vida. La relación con el capital más bien puede entenderse desde una perspectiva dual, en tanto no todos los trabajadores dependen directamente de empresas concretas y las dinámicas de movilidad laboral o tercerización imponen nuevos vínculos, por tanto se vuelve más relevante indagar en la naturaleza contradictoria de las actividades de los trabajadores dentro del proceso de producción, ya que éstos tienen muchos intereses que derivan de la organización social del trabajo, es decir que no pueden considerarse independientes de la experiencia de trabajo e incluso se podría decir, siguiendo a Edwards que los trabajadores descubren sus intereses a través del proceso de trabajo.

Una vez situada la discusión sobre la resistencia no como categoría residual ni como algo que simplemente interfiere en los planes de las empresas, resulta ilustrativo retomar los planteos de Michael Burawoy (1989) quien presenta una teoría del proceso de trabajo diferente a la del modelo de control frente a la resistencia planteado por Braverman. Burawoy prefiere hablar de adaptación en lugar de resistencia, ya que dirá que las acciones de los trabajadores llevan incorporados “mecanismos ideológicos mediante los cuales se les incita a aceptar la realidad como natural e inevitable” (1989:274), y esta aceptación será reflejo de un comportamiento consciente por parte de los trabajadores. Contra la idea de Braverman de un supuesto monopolio del conocimiento por parte de la empresa, se destaca que ésta recurre a la creatividad de aquellos y el proceso de trabajo entonces implica un choque entre las ideas de los trabajadores y las empresas acerca de cómo hay que realizar el trabajo. El principal problema del capitalista es organizar la producción de manera que logre extraer trabajo no remunerado, es decir ha de generarse plusvalía dentro del proceso de producción. Pero ésta en el capitalismo, a diferencia del feudalismo, no es directamente observable, ya que se producen bienes donde no es posible distinguir claramente los elementos necesarios y de plusvalor. Así, un aspecto característico del proceso capitalista de trabajo para Burawoy será la consecución y a la vez la ocultación de la plusvalía.

Un aspecto relevante de los planteos de Burawoy es su tesis de que el proceso de trabajo es “relativamente autónomo” con respecto a otros aspectos de la sociedad: se crea consenso

dentro del lugar de trabajo y no se importa de afuera. Este aspecto recibió grandes críticas, ya que se señaló el error que constituía descuidar las fuerzas externas y su influencia en el lugar de trabajo. Thompson (1983) indicó por ejemplo cómo las tradiciones de clase, de cultura y de sindicalismo afectan el comportamiento en el trabajo y también las diferencias interindustriales e internacionales en referencia al alcance del consenso reflejan tradiciones diferentes de sindicalismo. Se ponen de relieve las diversas maneras en que los trabajadores son socializados y cómo éstas influirán en su performance laboral.

La idea de autonomía relativa en su versión Burawoy, es decir excluyendo la influencia de factores externos es discutible, no obstante autores materialistas como P.K Edwards señala que las pautas de relaciones sociales que regulan el proceso de trabajo tienen cierta autonomía. Thompson mismo indica las dinámicas de militancia divergentes de dos grupos de trabajadores ubicados en diferentes plantas, de diferentes ciudades de la misma empresa. Los más militantes, dice el autor, son aquellos que antes han experimentado diversas formas de control en su fábrica vecina, Ford. Así, la militancia ha de interpretarse en la fábrica, donde es configurada por el régimen de ésta. Es claro que trabajadores en situaciones idénticas fuera del lugar de trabajo pueden vivenciar situaciones muy diferentes dentro del mismo; también debe advertirse que los procedimientos de selección de trabajadores por parte de la empresa se orientan a la contratación de ciertos trabajadores, lo que refuerza la autonomía del régimen de fábrica para influir en el tipo de fuerza externa que admite.

Hay otro ámbito en que la aportación de Burawoy es relevante por sobre el modelo de control frente a la resistencia propuesto por Braverman. El comportamiento de los trabajadores, reconoce Burawoy, implica simultáneamente resistencia a las prácticas capitalistas, modificación de éstas y adaptación a las mismas. Las empresas a su vez no requerirían solamente conformidad a las reglas por parte de los trabajadores a través de la coacción sino que deben buscar formas de asegurarse el consensoⁱ que se presupone para alcanzar un beneficio (Burawoy, 1989).

Salario mínimo y democracia sindical en el sector aceitero

Por primera vez en 11 años el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)^[ii] convocó en 2004 al Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, que el 2 de septiembre estableció el salario mínimo, vital y móvil, en 450

pesos- un aumento por encima del 50% del monto previo- , quedando más cerca de la propuesta sindical que de la del empresariado, e inclusive cerca de la propuesta más abarcativa, que era la de la CTA[iii].

Esta resolución del Consejo sobre un aumento importante del salario mínimo fue un puntapié para la revitalización de la negociación colectiva que, tal como señala Del Bono (2017) implicó el fortalecimiento de la capacidad de coordinación estatal en materia laboral. Simultáneamente se favoreció el despliegue de la lucha entre capital y trabajo en el terreno institucional, asegurándose paz social y reconociendo al actor colectivo sindical como un negociador válido. Etchemendy señala que el rol mediador del MTESS se caracterizó por “la capacidad de arbitraje estatal entre capital y trabajo, y las acciones tendientes a apuntalar al actor sindical, estructuralmente más débil, más aún después de la década neoliberal” (2011: 60).

Se aprecia cómo la idea de la negociación colectiva como el medio institucional por excelencia para contener y canalizar el conflicto esbozada en el recorrido teórico precedente no ha perdido vigencia para entender la dinámica sindical, aunque los representantes de los trabajadores desarrollaron sus estrategias en varios planos para incidir en la negociación y alcanzar sus objetivos.

Tradicionalmente la industria aceitera se ha regido por convenios de actividad de aplicación nacional. En un principio por los convenios N° 128/75 y N° 129/75, firmados por la Federación de Obreros y Empleados de la Industria Aceitera y Afines del País (FOEIAAP) y la Federación Argentina de la Industria de Aceites Vegetales y Afines, para los obreros y empleados de la actividad respectivamente.

Estos dos convenios fueron renovados con el regreso de la negociación colectiva en 1988. Los convenios N° 4/88 (empleados) y N° 5/88 (obrerros) reemplazan a los de 1975 y regulan la actividad durante toda la década del noventa –período que coincide con la expansión del sector– hasta la firma del convenio N° 349/02 en 2002 por parte de la FOEIAAP, la CIARA y la Cámara Industrial de Aceites Vegetales de Córdoba, que concentra en una misma convención a empleados y obreros.

Este nuevo convenio tuvo la particularidad de ser marco, es decir suscripto para toda la actividad, pero descentralizaba tres contenidos, de los cuales dos estaban referidos a las remuneraciones. En efecto, el capítulo IX del CCT denominado “Negociación por Empresa” establece que las partes convienen que las escalas salariales, así como los demás artículos referidos a las categorías y cláusulas de contenido económico, como premios e incentivos regionales, serán negociadas por empresa.

Pero aunque la negociación salarial por empresa estaba habilitada en el Convenio Nacional fue una ardua disputa llegar a concretarla, ya que las empresas preferían negociar con la Federación salarios que tenían como base la línea de pobreza.

Instalar la negociación por empresa: primer escollo a sortear

En mayo de 2002 el Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Rosario (SOEAR) comenzó a negociar con Dreyfus, que en la primera paritaria se negó a constituir un Convenio Colectivo por Empresa (CCE). Luego de varias negociaciones infructuosas, el SOEAR decide rearmar los cuadros técnicos y la estrategia de negociación. El 20 de febrero de 2004 en reunión de la comisión directiva del sindicato se decide en forma unánime la incorporación de dos asesores, uno legal y otro para negociación. Este asesor legal, Horacio Zamboni, fue quien por primera vez les habló a los trabajadores rosarinos del salario mínimo vital y móvil y su definición legal, expresada en la Constitución Nacional (art 14 bis) y Ley de Contrato de Trabajo (LCT), como la referencia mínima que se debía tomar para negociar paritarias.

La Ley de Contrato de Trabajo en su artículo 116 define por salario mínimo, vital y móvil aquel que asegure a un trabajador y su familia “alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión”. Además la Constitución Nacional consigna que el salario mínimo debe ser vital y móvil. Vital, porque debe garantizar una vida digna, y móvil, porque debe actualizarse frente al aumento del costo de vida.

Aunque era la primera vez que los trabajadores escuchaban una definición legal de la función que debía cumplir el salario, Daniel Yofra ^[iv], Secretario General de la Federación

Aceitera señala que "nosotros siempre tuvimos la inquietud salarial por una cuestión de necesidad, no por una cuestión política de conciencia, sino porque teníamos necesidades que no estaban satisfechas y considerábamos que tenía que haber algo... que se podía..."

Con el asesoramiento del abogado de Horacio Zamboni los aceiteros de Rosario comienzan a plantear que querían no aumentos porcentuales como el resto de los sindicatos sino un salario mínimo que fuese lo necesario para asegurar que accedan a alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión. De allí nacen las consignas *al salario lo fijan las necesidades* o el *salario igual a una canasta básica*. Además los trabajadores aceiteros son pioneros en incorporar al debate salarial la rentabilidad empresarial, elemento sistemáticamente ausente de las paritarias [v].

“Esta primera etapa, que fue clave para los aceiteros en su toma de conciencia, los trascendió, y fue bandera de todas las organizaciones combativas” (Matías Cremonte, actual asesor legal de la Federación citado en Ceruti, 2015: 91).

Al recordar cómo fueron los primeros pasos en el posicionamiento del salario como un derecho, Daniel Yofra recuerda que “incluso nosotros sabíamos que podíamos conseguirlo, pero nos daba vergüenza hasta pedirlo, entonces... los trabajadores siempre tienen que presentar el certificado de pobreza en todos lados para poder conseguir algo o incluso para que nos den una limosna. Nosotros sabíamos que teníamos que pelear, pero no sabíamos cómo”.

Una vez develado el cómo, es decir las formas legales que amparaban un mejor salario, el equipo de asesores y los trabajadores se abocaron complementemente a establecer la paritaria por empresa, que se concretó en Dreyfus en diciembre de 2004 luego de dos años de arduas discusiones y constantes negativas de la empresa multinacional. La segunda paritaria a nivel nacional que consiguieron, fruto de la experiencia acumulada, fue un poco menos demorada cerrando en marzo de 2005 en la planta Santa Clara de Molinos Río de La Plata Rosario y Capital Federal. En relación al CCT con Dreyfus, aunque sólo afectó a 102 empleados, su relevancia estuvo en que, hasta 2008, fue la planta con capacidad de molienda de soja más grande del mundo [vi].

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

Daniel Yofra recuerda que “empezamos a hacer mucha diferencia con respecto a la Federación. Imagínate que en ese momento ganábamos el doble del Convenio (nacional) y en la primera paritaria que hemos tenido, mi primera experiencia en el 2004 con Dreyfus, sacamos un aumento de 64% o sea que pegamos un salto cuantitativo importante, a lo que es resto de las fábricas, si bien les dieron un aumento no fue en la cantidad que nosotros habíamos logrado en ese momento”.

Estas paritarias fueron la primera lucha importante dada por sindicato de Rosario. El salario mínimo conseguido en Dreyfus y Molinos se hizo extensivo, primero a otras empresas y luego a negociaciones zonales.

El impacto tangible en el salario provocó que otros trabajadores que no estaban sindicalizados se comenzaran a acercar al sindicato aceitero de Rosario, pero además a los propios trabajadores que ya estaban afiliados les reforzó la importancia de la organización colectiva en la consecución de distintos objetivos. Muestra de esto es que dos años después de la disputa salarial se abocarían a eliminar el sistema contratista de sus plantas, logrando este objetivo completamente en 2008, en un claro avance hacia un mayor control de la producción.

Así relata Daniel Yofra el momento en que la acción del sindicato se empieza a hacer visible y atractiva para otros trabajadores: “empezó la inquietud y los que más afectados estaban, que era la gente de carga y descarga, que estaban con trabajos eventuales, que eran contratistas pero no tenían trabajo permanente, trabajaban en limpieza con condiciones de inseguridad, fueron los primeros que se acercaron y fue el puntapié inicial para que el resto de la planta después venga al convenio nuestro y que empecemos a hacer un trabajo”.

Conquistar un salario mínimo a nivel nacional

Las empresas de mayor tamaño se encuentran localizadas en San Lorenzo [^{vii}] y Rosario. No obstante, los trabajadores del SOEAR en lugar de concentrar la disputa salarial en esa zona y tener más posibilidades de acumular victorias y fortalecer su posición, decidieron instalar el tema salarial en la instancia organizativa superior, la Federación, para hacer extensivo el salario mínimo a todos los obreros aceiteros del país, sin importar ubicación geográfica ni tamaño de las plantas. Este hecho se concretó finalmente en 2010 cuando se alcanzó una remuneración de \$4000.

Esta convergencia del salario pactado en el convenio colectivo - negociado primero por el sindicato de Rosario y luego por la Federación - con los salarios efectivamente pagados por las empresas implicó sustraer a éstas una importante herramienta para mantener limitada la afiliación gremial. En la década de los 90 los salarios de convenio no llegaban al 60% del pagado por las empresas, y para mejorarlo, los trabajadores dependían del vínculo individualizante con la empresa (Palomino, 2009). Esto era una clara invitación a no sindicalizarse, hecho que se revierte cuando los salarios pasan a depender de su determinación colectiva a través del sindicato (Palomino y Trajtemberg, 2006). El progresivo cierre de la brecha entre los salarios de convenio y los efectivamente pagados permitió que se fortaleciera la acción sindical, aumentando la tasa de sindicalización.

Esta situación fue lo que claramente ocurrió en el SOEAR y que luego también implicó que la Federación aumentara su grado de sindicalización y legitimidad. “Pasaron 4 años, del 2004 al 2008 que fue la primera vez que hicimos demasiada diferencia (en los salarios) con respecto a otros sectores. Empezó toda la movida aceitera donde el resto de la fábrica e incluso el resto de los contratistas empezaron a venir al gremio nuestro y los empezamos a afiliar y hoy tenemos el 100 por cien de los trabajadores en el convenio aceitero, el 100 por cien dentro de la planta, no hay más contratistas, puede haber contratistas para trabajos eventuales, pero te diría que casi un 100 por cien son empleados de planta, y sindicalizados el 100 por ciento. Pasamos de tener un compañero y yo los únicos dirigentes gremiales que había a tener 6 delegados más 3 comisión directiva” (Daniel Yofra).

En sintonía con el aumento cuantitativo, se produjo un cambio de paradigma que se puede entender bajo la óptica de una recreación de la conciencia del valor de la fuerza de trabajo, incluso no sólo en los límites de las empresas aceiteras, sino para todos los trabajadores. De esta forma, se ancla en una perspectiva clasista que tiene como uno de sus ejes la práctica de la solidaridad de clase. Esta directriz años más tarde quedaría oficialmente plasmada en el estatuto de la Federación, luego de un proceso de renovación del mismo llevado adelante por la nueva conducción.

En torno a los ejes que al interior del lugar de trabajo logran unificar a un colectivo heterogéneo como son los trabajadores, Yofra explica que “en particular fue decir tenemos que lograr este objetivo, de tratar de cobrar bien, de tratar de no morirnos adentro de una fábrica y de no lastimarnos dentro de una fábrica, de tratar de que los contratistas sean trabajadores igual que nosotros y que tienen que estar dentro de la fábrica. Creo que todos esos puntos fue el punto de partida para darnos cuenta que teníamos que estar juntos”.

El proceso que trascurrió desde que los trabajadores aceiteros escucharon por primera vez la definición del SMVM hasta que lo hicieron efectivo y luego extensivo a nivel nacional a todos los trabajadores cubiertos por el convenio aceitero implicó un posicionamiento en torno a dos aspectos. En primer lugar de las complejidades que enfrenta la organización sindical dada la penetración de una forma individualista y clientelar de comprender la disputa laboral, que tiene su origen, como ya se señaló, en la estructura capitalista del sistema social. Pero, en segundo lugar, también implicó la formación de una conciencia política que criticó el rol actual de las dirigencias y planteó maneras de renovarlo.

En este punto es esclarecedor el relato de Daniel Yofra y su lectura amplia de las limitaciones y necesidades de la clase obrera y lo imperioso de dar respuesta colectiva a éstas para desandar un camino de individualismo.

“Si no hay algo concreto no los seduce a los trabajadores, hoy no hay una conciencia capaz de entender que el logro no es automático, no es que tú dices necesitás un sueldo y lo tenés. No es así porque del otro lado hay un capitalismo que no te lo quiere dar por la sencilla razón que creen que es de ellos y no quieren compartirlo con vos, hacen cualquier cosa para no dártelo. A

partir de las necesidades se une la clase obrera, lo importante es que nosotros podamos hacer un trabajo, hoy que no tienen esa necesidad que tenían hace 14 o 15 años atrás, le posibilite tener una conciencia de que hoy estamos de una determinada manera por haber hecho ciertas cosas que nos posibilitaron llegar ahí, como las huelgas, como estar unidos, ser solidarios, entender que el objetivo se logra a través del colectivo y no del individual”.

Democracia sindical

La lucha en el plano económico, propósito tradicional del sindicalismo, en el sindicato de Rosario se desplegó a través de la concreción de un salario mínimo primero por empresa y que posteriormente se plasmó en el Convenio Nacional.

Pero esta lucha también tuvo su complemento en una por recuperar las instancias organizativas para sus miembros, ampliando los márgenes de la participación. Se toman en este punto los planteos de Perry Anderson, quien señala que “una es requisito de la otra. La lucha por un sindicato más democrático y militante es una pelea contra la penetración y dominación capitalista en el movimiento sindical” (1973: 129).

Cuando la lista liderada por Daniel Yofra gana la conducción de la Federación aceitera la primera medida fue la reforma del estatuto, que modificó la forma en que son electas la Comisión Directiva y Administrativa, y la Comisión Revisora de Cuentas. Se pasó de una forma de elección mediante un Congreso, en el que los delegados congresales elegían a los miembros que integraban ambas comisiones, a una elección directa por los afiliados cotizantes de cada gremio que integra la Federación. Cabe consignar que los delegados congresales eran elegidos previamente en las filiales, donde cada cien trabajadores elegían a un representante, que era quien emitía su voto para elegir autoridades.

Con la reforma, además de la elección directa de las autoridades por los trabajadores éstos también se podían postular como candidatos. Además en cuanto a la conformación de las listas a los efectos de obtener la máxima representación federal, se estableció que los candidatos que integren esas listas representen como mínimo al 40% de esas filiales. “Por ejemplo, si son 20 filiales, los candidatos que integren esa lista deben como mínimo representar a 8 de esas filiales” [viii].

Con el objetivo de garantizar la máxima participación posible, las mesas electorales además de estar en cada filial, también están en cada fábrica y cada empresa que tenga más de 50 afiliados, o que el establecimiento esté a más de 30 kilómetros de la filial.

Todos estos cambios se incorporaron en 2015 al nuevo estatuto, que también contempló los principios de defensa de las fuentes de trabajo, defensa del Salario Mínimo Vital y Móvil de acuerdo a su definición legal y la solidaridad obrera. Finalmente, a la Comisión Directiva y Administrativa se le sumaron dos nuevos miembros: un Secretario de Salud Laboral y un vocal.

Según Daniel Yofra el estatuto compiló aquello que ya venían realizando en la práctica, motivo por el cual cuando se terminó de redactar y se presentó en un plenario para ser discutido y votado por los trabajadores, se aprobó unánimemente. “Todo lo que nosotros veníamos haciendo en la práctica lo volcamos en el estatuto: plenarios de delegados, elecciones de los dirigentes a nivel nacional, elecciones de delegados en todas las fábricas, y si no lo eligen las comisiones directivas de las distintas filiales de todo el país, la Federación tiene facultad para hacerlo. Tratamos de pensar un estatuto como oposición, siendo oficialistas nos sentamos en el lugar de la oposición, qué nos gustaría que sucediera (con el estatuto) si fuéramos oposición”.

La democracia en los sindicatos hoy es un tópico a evaluar críticamente, e incluso en muchos órganos es posible señalar que carecen de ella. Al indagar en los motivos, es útil retomar a Perry Anderson y evitar buscar las causas en individualidades desviadas o en una burocratización inherente a la herramienta sindical. “La carencia de democracia en los sindicatos se debe interpretar en términos de la naturaleza del sistema en que están insertados, o sea, el *capitalismo* (Anderson, 1973: 127).

Ezequiel Roldán, Secretario General del Sindicato de Capital Federal, en torno a la necesidad de democracia y los cambios que permitieron ampliar la participación señala que tuvieron como motivación “llegar donde realmente tiene que estar la fuerza el día de mañana, porque nosotros no queremos ser los dirigentes iluminados, no existen. Sí existe el colectivo de trabajadores concientizados que pueden defenderte una lucha y en conjunto unir todas las piezas y dar una pelea importante”.

Conclusión

El contexto de profundas transformaciones en el mundo laboral plantea desafíos estratégicos al movimiento de trabajadores. Con el objetivo de ser un aporte a esta discusión en primer lugar se desplegaron elementos teóricos que permitieron poner en contexto la vigencia de la disputa capital trabajo a partir de la indagación en 3 enfoques teóricos de las relaciones industriales.

A la luz del desarrollo teórico precedente se profundizó en la organización sindical en el sector aceitero tomando como ejes dos hitos fundacionales: la lucha por el salario mínimo, vital y móvil y la democratización sindical a partir de la renovación del estatuto de la Federación.

A partir de entrevistas a dirigentes se desarrolló la necesidad de satisfacer aspiraciones elementales de los trabajadores y progresivamente instalar una conciencia que sea capaz de reconocer la organización colectiva y el “estar juntos y ser solidarios” como herramientas imprescindibles de los trabajadores para la defensa de derechos adquiridos y la consecución de nuevos.

Aunque es un recorrido preliminar hay algunos puntos relevantes que permiten sacar lecciones. Por ejemplo, la recuperación de herramientas tradicionales, como la huelga, marca una primera diferencia con otros actores sindicales. La avanzada neoliberal impuesta desde 1976 y profundizada desde los noventa tendió a desdeñar a esta expresión de fuerza obrera y otras, dotándolas de un velo de inutilidad que muchas organizaciones asumieron y que los trabajadores del sector aceitero progresivamente han ido descorriendo.

En este sentido, es posible señalar que la acción sindical en aceiteros se relaciona de una forma novedosa con el conflicto, ya que deja de ser una respuesta que va detrás de un incumplimiento patronal para posicionarse como una cotidianidad, como una forma de entender la relación capital- trabajo. Para esto se retoman algunos ejes propios de una mirada clasista como son la solidaridad obrera, la democracia sindical y la lucha económica plasmada en la reivindicación por el salario mínimo vital y móvil.

En torno a éste último tópico, una discusión a plantear es que disputar ganancias parece ser una decisión de la organización gremial que parte de una definición política interna y previa. El contexto económico en este sentido influiría en la intensidad de la demanda más que en la posibilidad de que exista o no. Un argumento que respalda esta perspectiva es que aun en tiempos de reactivación hay sindicatos que no se plantean la discusión por las ganancias y ni siquiera la lucha por un salario mínimo vital y móvil de acuerdo a la definición legal del mismo.

Referencias

- 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*, Cuaderno N° 44. Buenos Aires: Ediciones Pasado y Presente.
- Baldamus, W. (1961). *Efficiency and effort*. Londres: Tavistock.
- Braverman, H. (1980). *Trabajo y capital monopolista*. México: Editorial Nuestro Tiempo.
- Buroway, M. (1989). *El consentimiento en la producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Clegg, H. (1979). *The changing system of industrial relations in Great Britain*. Oxford: Blackwell.
- Crouch, C. (1982). *Trade Union: the logic of collective action*. Londres: Fontana.
- Del Bono, A. (2017). La regulación de la subcontratación laboral en la Argentina: sus alcances y los debates vigentes. En Marcia Leite (comp.) *O Trabalho no Brasil: uma perspectiva comparada*. San Pablo, Brasil: Universidad Estadual de Campinas. Editorial UNICAMP.
- Dithurbide Yanguas, G. (1999). Problemas en el análisis del conflicto laboral, en Castillo Mendoza (coord.), *Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico*. Madrid: Ed. Pirámide.

- Dunlop, J. T. (1978). *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona: Ed. Península.
- Edwards, P. y Scullion, H. (1987). *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*. Madrid: Ed. Centro de Publicaciones de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Edwards, P. (1990). *El conflicto en el trabajo. Una análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*. España: Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad social, España.
- Etchemendy, S. (2011). El dialogo social y las relaciones laborales en la Argentina 2003-2010, OIT. Recuperado de:
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/dsocial_relacioneslaboralesarg.pdf .
- Fox, A. (1983). British management and industrial relations: the social origins of a system. Perspectives on management: a multidisciplinary analysis. Oxford: Ed. Michael J. Earl. Oxford University Press, pp. 6 – 39.
- Hill, S. (1974). Norms, groups, and power: the sociology of workplace industrial relations in British journal of industrial relations, vol. 12, Julio, pp. 213- 235.
- Hill, S. (1981). *Competition and the control of work: the new industrial sociology*. Londres: Heinemann.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume Ediciones. Introducción; Cap. 1 “¿Qué son las relaciones industriales?”; Cap. 7 “Conflicto y pacto: la dialéctica de las relaciones industriales”.
- Lukes, S. (1974). Power: a radical view, Macmillan, London.
- Murillo, M. V. (1997). La adaptación del sindicalismo argentino a las reformas de mercado durante la primera presidencia de Menem en Desarrollo Económico. 37(147), pp. 419-446.

Offe, C. (1992). *La sociedad del trabajo: problemas estructurales y perspectivas de futuro*. Madrid: Alianza.

Palomino, H. (2009). El retorno de las relaciones laborales. En *Le Monde diplomatique*, Dossier: “El capitalismo del desempleo”, N° 125. Recuperado de: <http://www.catedrapalomino.com.ar/index.php/estudiantes/sub-estudiantes-bibliografia>

Palomino, H. y Trajtemberg, D. (2006). Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina. En *Revista de Trabajo*. Año 2, N° 3. Nueva Época. Recuperado de: http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2006n03_revistaDeTrabajo/2006n03_a03_hPalomino.pdf.

Shorter, E. y Tilly, C. (1974). *Strikes in France 1830-1968*. Cambridge: Cambridge University Press, Cambridge.

Ventrici, P. (2011). *Sindicalismo de base en la argentina contemporánea. El cuerpo de delegados del subterráneo*. Tesis para optar al título de Doctora en Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.

ⁱ Por consenso se entenderá, siguiendo a Baldamus y Burawoy, la acción de los capitalistas que han de conseguir el despliegue práctico de la capacidad de los trabajadores junto con la disposición a interpretar las reglas utilizando su capacitación y conocimientos. Una línea divisoria bien definida entre consenso y aceptación es en este sentido estéril.

ⁱⁱ En septiembre de 2018 el gobierno anunció que el MTESS y 10 ministerios más perdían tal rango y pasaban a ser secretarías.

ⁱⁱⁱ La CTA tenía una propuesta amplia, de 500 pesos de salario mínimo y la relación con las asignaciones familiares, llevando el ‘salario familiar’ a 720 pesos. La CGT no tenía una postura unificada, y básicamente se mantiene ambivalente a medida que van presentando las posturas el gobierno y los empresarios (*Página 12*, 26-08-2004). La interna de la CGT en ese momento, con conflictos entre los tres secretarios generales, genera una parálisis de propuesta.

^{iv} Entrevista realizada el 26 de diciembre de 2018 en el marco de la tesis de maestría para obtener en título de Magister en Ciencias Sociales del Trabajo de la Universidad de Buenos Aires.

^v Un rasgo que caracteriza al sindicato de Rosario y que luego, desde 2014 se hará extensivo a la Federación, son los recursos destinados a elaborar estudios en función de los balances de las empresas a fin de determinar qué niveles de salarios son posibles de lograr. Los asesores económicos hacen un análisis económico de cada empresa a través de los balances y se calcula el costo unitario laboral de acuerdo a los informes que hace el Ministerio de Trabajo. Con ayuda de institutos de investigación (como el CESPFA de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires) o herramientas oficiales como la Encuesta de Gastos de los Hogares, que hace el INDEC se calcula en cuánto debería estar el SMVM para los trabajadores y cuánto debería ganar un obrero calificado. A partir de estos cálculos, el equipo de asesores definió por ejemplo que para 2006 la participación del costo laboral sobre el volumen de ventas de las empresas era inferior al 15%.

^{vi} Hoy ese lugar lo ocupa el consorcio industrial Renova, integrado por dos de las mayores compañías agroindustriales de Argentina: Vicentin y Glencore. Cuenta con una capacidad de molienda de 20.000 toneladas de soja por día, lo que representa el 14% de la producción total de soja de la Argentina.

^{vii} En San Lorenzo se constituyó un sindicato propio que está desafiado de la Federación y no mantiene relación con el sindicato de Rosario.

^{viii} Asesora legal María Terragno, en primer periódico de la Federación, de octubre de 2014
(http://www.federacionaceitera.com.ar/viejo/noticias_informe_64_congreso.html).