

## **Alimentación: Un estudio sobre las características de la conflictividad laboral y la negociación colectiva durante el periodo 2006-2010**

Mariana Campos<sup>1</sup> - Daiana Garófalo<sup>2</sup>

### **1) Introducción**

Con la salida de la crisis de 2001-2002, Argentina atravesó un periodo de profundas transformaciones tanto a nivel económico y político como social, que reconfiguraron la dinámica de las relaciones laborales. Es así que resulta interesante analizar cómo estos cambios influyeron en los distintos sectores de la economía nacional y particularmente cómo lo hicieron sobre las relaciones entre trabajadores y empleadores.

El objetivo de la presente ponencia es realizar una caracterización de la evolución de la negociación colectiva y el conflicto laboral en el sector alimentación durante el periodo 2006-2010, y establecer vinculaciones entre ambos índices.

La selección de este sector específico de estudio se justifica por un lado, en los altos índices de crecimiento en la productividad y rentabilidad de las grandes empresas en la última década; y por otro, en los altos niveles de negociación colectiva y conflictividad laboral durante el mismo periodo.

Para cumplir con el objetivo planteado, en primer lugar se presentarán las principales características del modelo de relaciones laborales propio del sector bajo estudio, para luego realizar una caracterización de la actividad durante la década del 90 y la postconvertibilidad.

Seguido a ello, se presentará la estructura de la negociación colectiva propia del sector y su evolución en los años 2006-2010, para luego describir la dinámica del conflicto laboral durante el mismo período y de qué manera ambos indicadores se relacionan.

---

<sup>1</sup> Integrante del Observatorio del Derecho Social de la CTA e investigadora del proyecto UBACyT 2011-2014 "*La nueva configuración de las representaciones sindicales y empresarias a la luz de los cambios de la estructura social y del rol del Estado en Argentina (2003-2011)*" – [mariana.fc@hotmail.com](mailto:mariana.fc@hotmail.com)

<sup>2</sup> Investigadora del proyecto UBACyT 2011-2014 "*La nueva configuración de las representaciones sindicales y empresarias a la luz de los cambios de la estructura social y del rol del Estado en Argentina (2003-2011)*" – [garofalodaiana@hotmail.com](mailto:garofalodaiana@hotmail.com)

Para la realización de esta ponencia, se trabajó tanto con material bibliográfico como con medios gráficos de alcance nacional; también se utilizó la base de negociación colectiva y conflicto laboral del Observatorio de Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), mediante la cual se elaboran los informes trimestrales y anuales.

## 2) Alimentación

### 2.1 El modelo de relaciones laborales

El sector alimentación es uno de los sectores de la industria más importantes para nuestra economía nacional, ya que si bien su desarrollo está íntimamente relacionado a la orientación económica como política del grupo gobernante, tiene una gran influencia tanto en las tasas de consumo interno como externo.

Pero el estudio de esta actividad no solo tiene que ver con su importancia dentro de la economía, sino también con el tipo de modelo de relaciones laborales que presenta y las características de las organizaciones sindicales y empresarias que actúan en su interior. El tipo de modelo al que hacemos referencia es el que se promovió durante el primer gobierno peronista, cuya regulación se efectivizó a partir del decreto 23.852 del año 1945 conocido como Ley de Asociaciones Profesionales, que regulaba el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores. Es posible caracterizar a este modelo de la siguiente manera:

1. La forma de representación se caracteriza por ser de *unicidad sindical*. Esta tiene que ver con el concepto de “personería gremial”, que si bien no se ahondará en su definición y en los debates que surgen en torno a él, puede resumirse como la exclusividad de derechos que adquiere la organización sindical más representativa. Esta representatividad se determina a partir de la cantidad de afiliados que tiene y alguno de los derechos exclusivos más importantes son: la posibilidad de negociar convenios o acuerdos colectivos, el ejercicio de medidas de acción directa, la administración de sus propias obras sociales, entre otros<sup>3</sup>. En este sentido, pueden conformarse organizaciones de trabajadores de primero, segundo o tercer grado por actividad, rama o empresa (sindicatos, federaciones y

---

<sup>3</sup> La mención de estos derechos y la regulación general de las organizaciones sindicales se encuentra en la actualidad en el texto de la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551, sancionada en el año 1988.

confederaciones, respectivamente) con o sin personería gremial. Sin embargo, aquellas que la detenten podrán ejercer los derechos que les corresponden y así por ejemplo, una federación podrá negociar un convenio colectivo para toda una actividad que se aplicará a la totalidad de trabajadores que represente.

2. La representación sindical es *centralizada*. Esto significa que las organizaciones en su mayoría se constituyen para representar los intereses de trabajadores de una misma actividad, como por ejemplo la actividad de la construcción, de comercio, de transporte, entre otras. En este sentido, la dinámica de la negociación colectiva y el conflicto laboral es a nivel de toda la actividad, aunque cabe aclarar que si bien los conflictos laborales por lo general se inician en una o en un conjunto de empresas, su canalización es a partir de acuerdos y convenios colectivos cuyo efecto regirá para todos los trabajadores de la actividad.

Este modelo de unicidad sindical y centralización a nivel de actividad, favoreció la formación de importantes organizaciones sindicales que detentaban la personería gremial y de esta forma representaban a una gran masa de trabajadores. Pero este modelo, al mismo tiempo que concentró la representación de los trabajadores ante los empleadores y el Estado, polarizó las relaciones en su interior ya que se establecieron fuertes cúpulas sindicales a nivel de toda la actividad por un lado y fuertes comisiones de base a nivel de empresa por otro. Si bien en un primer momento el accionar de ambas partes confluyó, posteriormente y en algunos casos, hubo diferencias tanto en la forma de representación como en el accionar, que necesitaron ser controladas por las cúpulas para garantizarse la conducción de la representación tanto ante los empleadores como el Estado.

A continuación se presentará una descripción del proceso de tecnificación y concentración capitalista de la actividad de la alimentación durante la década del 90, para luego mencionar la importancia del sector en el periodo de la postconvertibilidad.

## *2.2 Particularidades del sector alimentación durante la década del 90*

Las características del modelo económico y político, con sus repercusiones a nivel social que se instauró en nuestro país hacia finales de la década del '70 y que se

prolongó hasta la crisis del año 2001-2002, tuvo repercusiones en todos los sectores de la economía nacional.

En este apartado mencionaremos sucintamente lo que sucedió dentro de la actividad de la alimentación, ya que constituye un sector cuyo comportamiento principalmente durante la década del '90 se diferencia del resto de los sectores de la economía.

En un contexto de “desindustrialización” de la economía nacional y de importantes cambios en el mercado laboral que “flexibilizaron” las relaciones de trabajo, dejando como consecuencia altos índices de desocupación, precarización y subocupación laboral, dentro del sector alimentación se desarrollaron dos procesos: la tecnificación del sector y la concentración de capitales.

En cuanto al primero de los procesos mencionados, es durante esta década que se introducen importantes modificaciones en el proceso productivo a partir de la incorporación de tecnología de avanzada (Campos, 2011). Es así como a partir de esta reestructuración del proceso productivo se logran grandes aumentos de la producción y se produce una reconfiguración tanto de los puestos de trabajo como de las categorías de trabajo existentes. Este proceso de “tecnificación del sector” favoreció la acumulación de capital principalmente de las grandes empresas, a partir de los aumentos en la productividad y la expulsión de mano de obra (Trajtemberg, 2007).

El segundo de los procesos tiene que ver con una fase de concentración capitalista que surge a partir de la fusión y compra de importantes empresas del sector tanto a nivel mundial como local. Para poner algunos ejemplos, Kraft Foods en el año 1990 adquiere la empresa Jacobs Suchard AG, lo cual implicó la adquisición de las marcas de chocolate Milka, Toblerone, Cote d' Or y la marca de café Jacobs. A partir de esta compra a nivel mundial, Kraft Foods se instala en Argentina en el año 1990 y adquiere la empresa Alimentos Especiales SA en el año 1992 (Campos y Lira, 2011).

Otro de los ejemplos que se pueden mencionar es el caso de Nabisco, una empresa productora de galletas y bizcochos, que a partir del año 1981 se instala en Argentina y en 1994 adquiere la empresa Terrabusi, una de las principales elaboradoras de galletitas del país, para luego comprar también las siguientes empresas: Royal (1995), Vizzolini (1996), Canale, Mayco y Capri (1999) (Campos y Lira, 2011).

Estos dos procesos tienen un importante correlato en el conflicto laboral y la negociación colectiva. La dinámica del conflicto no solo está íntimamente ligada a lo que sucedía en el sector en esta década, sino también al fuerte proceso de disciplinamiento que atravesaron los trabajadores a partir de los altos índices de desempleo. Esto último sumado a la baja demanda de trabajo producto de la nueva reconfiguración del proceso productivo a partir de la incorporación de tecnología, tuvo repercusiones en los bajos índices de conflictividad en este sector particular durante esta década (Campos, 2011).

Con la negociación colectiva ocurrió un proceso similar, ya que los bajos índices de conflictividad se tradujeron en una decreciente cantidad de unidades negociadas por año, aunque la industria manufacturera fue la actividad que concentró la mayor cantidad de negociaciones del periodo (Marticorena, 2011).

En este punto particular, es importante mencionar que el sector alimenticio fue uno de los pocos que durante esta década negoció un convenio colectivo por actividad. Tal como hemos mencionado previamente, el proceso de tecnificación del sector obligó a una reestructuración del proceso productivo que no solo combinó un aumento en la productividad con salida de mano de obra, sino también y en concordancia con lo que sucedía en otros sectores de la economía, necesitaba de una reestructuración de las condiciones de trabajo para, entre otras cosas, abaratar los costos laborales. En consonancia con esto, en el año 1994 se firma el convenio colectivo 244/94 en el cual se visibiliza la introducción de cláusulas de “flexibilización laboral” en comparación con el convenio 89/90 que estaba vigente.

Las principales modificaciones que se introdujeron en el convenio celebrado en el año 1994 que sigue vigente hasta la actualidad y que flexibilizaron de forma interna las relaciones de trabajo tienen que ver principalmente con: 1) la promoción de modalidades de contratación por tiempo determinado; 2) la flexibilización de la jornada de trabajo, incluyendo la posibilidad del fraccionamiento de vacaciones y 3) la pauta de “polivalencia funcional” como forma de organizar el trabajo (CCT 244/94, 1994).

### *2.3 Dinámica del sector en la postconvertibilidad*

Si bien durante la década del ‘90 la actividad de la alimentación incrementó considerablemente sus niveles de producción, en el año 2002 con la devaluación y el

cambio de precios relativos se inició un proceso de contracción de la producción de este sector en particular y de casi todos los sectores de la economía, que redujo los niveles de empleo, y en menor porcentaje, los de producción (Trajtemberg, 2007).

A partir del periodo que se inicia en el año 2003, con la recuperación de la economía nacional y del rol del Estado (Palomino, 2010), el sector alimentación también inició un proceso de recuperación que principalmente se visibilizó en los índices de empleo, de las remuneraciones reales y de los niveles de producción.

En cuanto a la recuperación del empleo, hacia 2005 el total del personal del sector asciende a 212.000 trabajadores superando ampliamente el máximo histórico del periodo de la convertibilidad que era de 205.027 en el año 1998 (Trajtemberg, 2007).

Respecto de la remuneración real, desde ese mismo año se observa un lento aumento del poder adquisitivo de los salarios como consecuencia de las negociaciones de varias de las ramas de la actividad y de otras medidas de política salarial. En el año 2005, se verifica en la remuneración real un aumento del 8% del poder adquisitivo del salario de los trabajadores en comparación con el establecido durante la salida de la convertibilidad (Trajtemberg, 2007).

Sobre la evolución de la producción, se puede mencionar que a mediados del 2003, el sector logra recuperar el ritmo de crecimiento logrando los niveles productivos obtenidos durante 1991-1994 pero con la diferencia de que el incremento del volumen físico de producción es paralelo al aumento del empleo y la productividad (Trajtemberg, 2007).

Así, observamos que en el periodo post-convertibilidad el sector no solo recupera los índices de productividad, remuneración real y empleo prevalecientes al periodo previo, sino que los supera. Esto, sumado a la recuperación económica general, influyó de forma directa en los índices tanto de negociación colectiva como de conflictividad laboral.

### **3) Estructura de la negociación colectiva en el sector**

Cuando presentamos las características generales del sector, se mencionó que la actividad de la alimentación es una de las que mantiene hasta el día de hoy la estructura

característica del modelo de relaciones laborales que se instauró con el peronismo: unicidad sindical y centralización de la representación a nivel de actividad.

Respecto de la primera caracterización, en la actividad hoy en día existe una central sindical con personería gremial (organización de tercer grado), una federación con personería gremial (organización de segundo grado) que está afiliada a la central y 39 sindicatos de actividad algunos con personería gremial (organizaciones de primer grado), 33 de ellos afiliados a la federación:

<b>Tipo de asociación sindical</b>	<b>Con personería gremial</b>	<b>Con personería gremial en trámite</b>	<b>Con simple inscripción</b>	<b>Total</b>
Sindicato	25	8	6	39
Federación	1*	0	0	1
Confederación	1	0	0	1
Sindicatos adheridos a la federación	21	8	4	33

\*Adherida a la CASIA

Fuente: Sitio web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Dentro de la industria manufacturera existen cuatro centrales sindicales (Trajtemberg, 2006) y la única que detenta la personería gremial, es la Confederación de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias (CASIA), que agrupa a 17 federaciones sindicales del sector, entre la que se encuentra la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA).

Si bien la central sindical al tener la personería gremial está facultada para negociar colectivamente, es la FTIA la que en la mayoría de los casos firma los convenios y acuerdos colectivos. Prueba de ello son los últimos dos convenios colectivos de la actividad que fueron firmados por la federación. En consonancia con esto, si bien están adheridas a la federación 39 sindicatos de actividad de los cuales 33 cuentan con la personería gremial y por ende, tienen la facultad de negociar colectivamente, la FTIA es una de las organizaciones que firma una gran cantidad de convenios y acuerdos colectivos. Ejemplo de ello es lo sucedido durante el año 2011: del total de unidades negociadas en el sector en casi la mitad de ellas la organización sindical negociadora fue la FTIA (Informes del Observatorio del Derecho Social de la CTA).

Respecto del sector empresario, también encontramos una gran centralización del actor que forma parte de las negociaciones colectivas siendo la Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios (COPAL) quien detenta la representación de una gran cantidad de empresas de alimentación y bebidas:

<b>Empresas integrantes de la COPAL</b>	<b>Empresas dedicadas exclusivamente a la producción de productos alimenticios</b>
ABOTT LABORATORIES	
ACEITERA GENERAL DEHEZA SA (AGD)	
ARCOR SAIC	X
CAFES LA VIRGINIA SA	
CALSA SA	X
CARGILL SACI	
CASTELL SA	
CEPAS ARGENTINAS	
CERVECERÍA Y MALTERÍA QUILMES SA	
COCA COLA FEMSA DE BS AS SA	
SERVICIOS Y PRODUCTOS PARA BEBIDAS REFRESCANTES SRL	
COMPAÑÍA DE ALIMENTOS FARGO SA	X
COMERCIAL FRIGORÍFICO PUERTO PLATA SA	
CHR HANSEN ARGENTINA SAIC	
DANONE ARGENTINA SA	X
ECA SA	
FÁBRICA DE HIELO Y AGUA ENVASADA FRIGORÍFICO LA POMPEYA	
INDUSTRIAS ALIMENTICIAS MENDOCINAS SA	X
INDUSTRIAS ALIMENTICAS PAVON ARRIBA SA	X
IVESS	
KRAFT FOOD ARGENTINA	X
LA SALTEÑA SA	X
LEDESMA SA	
LOS 5 HISPANOS SA	X
MASTELLONE HNOS SA (LA SERENÍSIMA)	X
MOLINOS RÍO DE LA PLATA SA	X
NESTLE	X
PEPSICO DE ARGENTINA SRL	X
RED BULL ARGENTINA SRL	
ALIMENTOS SARNADI SRL (DELICIAS DORADAS)	X
SUGAR AND SPICE SRL	
UNILEVER DE ARGENTINA SA	X

Fuente: Sitio web de la COPAL



De estas 34 empresas que la integran, 15 de ellas se dedican exclusivamente a la fabricación de productos alimenticios y son las que en su mayoría firmaron la mayor cantidad de convenios y acuerdos colectivos entre los años 2006 y 2010.

En resumen, puede observarse que la estructura de la negociación colectiva es a nivel de actividad y se presenta de forma concentrada en las organizaciones tanto sindicales como empresarias que representan al conjunto de los trabajadores y empleadores del sector y que son finalmente las que firman los convenios y acuerdos colectivos.

#### 4) **Evolución de la negociación colectiva en el sector durante el periodo 2006-2010**

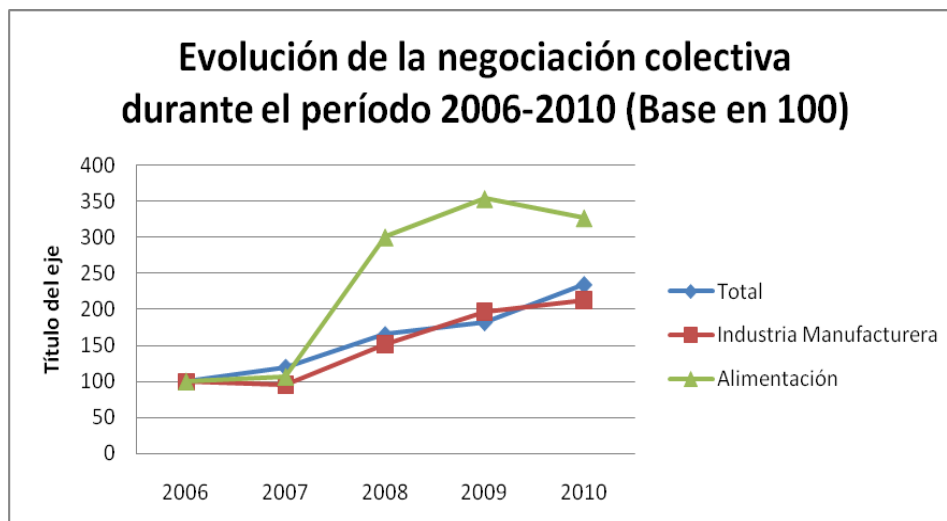
A partir de la construcción de una matriz en donde se registraron la totalidad de las unidades negociadas desde el año 2006 en adelante en todo el territorio nacional<sup>4</sup>, fue posible construir la evolución del índice de negociación en el sector. La selección de este periodo particular tiene que ver principalmente con que entre el año 2006 y 2010 la actividad registra importantes índices tanto de negociación colectiva como de conflictividad laboral, tal como será explicado en la próximos datos.

A continuación se presentan los datos relevados:

<b>Evolución de la negociación colectiva durante el período 2006-2010</b>					
<b>Unidades negociadas (UN)</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Cantidad de UN Total</b>	872	1042	1438	1589	2044
<b>Cantidad de UN en la industria manufacturera</b>	301	287	458	592	642
<b>Cantidad de UN en el sector alimentación</b>	15	16	45	53	49

---

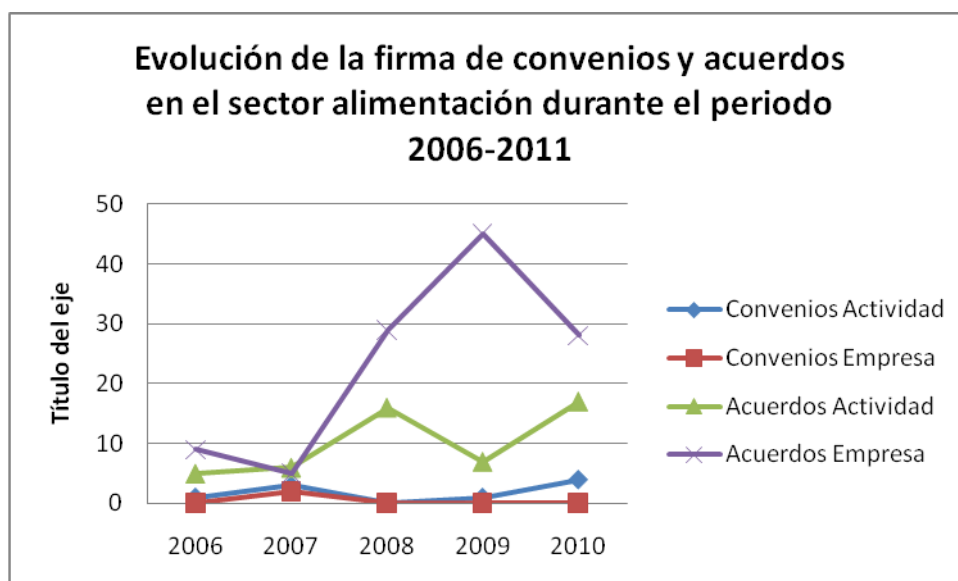
<sup>4</sup> Esta matriz fue construida para la realización de los “Informes anuales de negociación colectiva” del Observatorio de Derecho Social de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) que fueron publicados anualmente: <http://www.obderechosocial.org.ar/>



Tanto en la tabla como en el gráfico se observa una tasa de crecimiento continuo de las unidades negociadas a nivel general y dentro de la industria manufacturera desde el año 2006 hasta el año 2010. El sector alimentación por su parte, se observa que tiene una tasa de crecimiento continuo hasta el año 2009 en donde mínimamente desciende a partir de ahí. Sin embargo, es posible mencionar que su crecimiento es, en términos generales, mucho más pronunciado que el de la industria manufacturera y que el del resto de los sectores de la economía en general.

Respecto de lo negociado, a continuación se presentará el tipo de unidad de negociación que prevaleció en cada momento, es decir la cantidad de convenios y acuerdos por actividad o empresa:

<b>CCT y acuerdos firmados en el sector alimentación (2006-2010)</b>					
	<b>Convenios</b>		<b>Acuerdos</b>		<b>Total</b>
	<b>Actividad</b>	<b>Empresa</b>	<b>Actividad</b>	<b>Empresa</b>	
<b>2006</b>	1	0	5	9	15
<b>2007</b>	3	2	6	5	16
<b>2008</b>	0	0	16	29	45
<b>2009</b>	1	0	7	45	53
<b>2010</b>	4	0	17	28	49
<b>Total</b>	9	2	51	116	178



Tanto en la tabla como en el gráfico, se observa que es mayor la firma de convenios colectivos por actividad que por empresa, centralizando la negociación en los trabajadores y empresarios del sector representados por las organizaciones sindicales y empresarias firmantes.

En cuanto a los acuerdos, lo que sucede es que hay una mayoría de acuerdos por empresa, y que la tasa de crecimiento de estos se despega considerablemente del crecimiento del resto de las unidades negociadas a partir del año 2007 y se mantiene en esos altos niveles durante los años 2008, 2009 y 2010. En este sentido y para esbozar algunas explicaciones posibles a este fenómeno, debemos mencionar las características de lo negociado en esos años en materia general y algunas características particulares del sector bajo estudio que se vinculan directamente con la dinámica particular del conflicto laboral que se estableció en la actividad a partir del año 2007.

La negociación colectiva durante el período que se inicia en la postconvertibilidad fue mayoritariamente en materia salarial y minoritariamente referida a materias no salariales. Es decir que la mayoría de las unidades negociadas fueron acuerdos en menor medida a nivel de actividad y en mayor medida a nivel de empresa que pactaron aumentos salariales o sumas remunerativas o no remunerativas para establecer recomposiciones salariales de los trabajadores y de esta forma compensar el aumento del costo de vida que se registra durante el periodo (Informes anuales de negociación colectiva y conflictividad laboral del Observatorio del Derecho Social de la CTA y del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

Más allá de esta particularidad del período, es menester destacar que la pauta de negociación por empresa instaurada fuertemente en la década de los '90 y que con la sanción de la Ley de Ordenamiento Laboral (25.877) ha sido desalentada, es una pauta que sigue presente en la actualidad (Marticorena, 2011). De hecho, cabe aclarar que en este sector particular la evolución de la negociación colectiva es mayoritariamente por actividad ya que, como se mencionará más adelante, las fluctuaciones de los acuerdos por empresa tienen que ver con la dinámica de la conflictividad; diferenciándose de una forma muy importante de lo que sucede en otros sectores de la economía en donde la casi totalidad de convenios y acuerdos negociados son por empresa (Trajtemberg, 2007).

Respecto de la tasa de crecimiento mayor de los acuerdos por empresa desde el año 2007, su explicación está íntimamente vinculada a los conflictos laborales desarrollados en ese periodo que involucraron a importantes empresas alimenticias como Kraft Foods y Pepsico, que repercutieron necesariamente y como una pauta de anticipación al conflicto, por parte de otras empresas del sector.

Si bien los conflictos serán desarrollados en el apartado siguiente, los mismos fueron de larga duración y no solo se limitaron a ser del tipo capital-trabajo sino que manifestaron contradicciones en el interior de las organizaciones sindicales. Es así como vemos que la dinámica de la conflictividad en algunas empresas del sector, repercute en el resto de la actividad aumentando de esta forma la firma de acuerdos colectivos en el sector.

Habiendo hecho las aclaraciones pertinentes sobre las características de las unidades negociadas, es importante también relevar algunos datos sobre lo negociado. Tal como se mencionó previamente, la negociación en este periodo puede decirse que en mayor medida fue salarial para los sectores de la economía, inclusive el de alimentación.

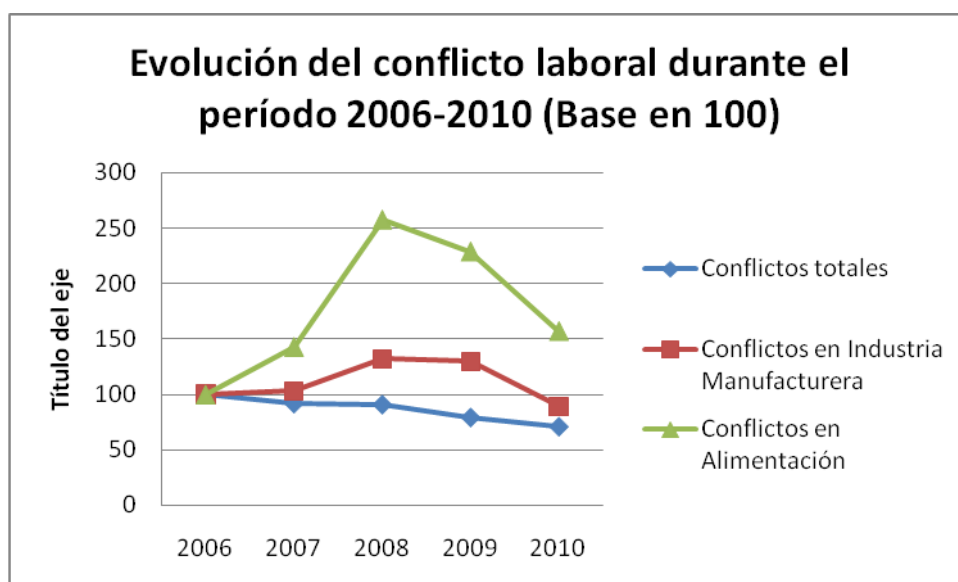
Durante los años 2006 y 2007 el sector negoció un porcentual similar al del resto de las actividades pactando en el año 2006 el 19% de aumento al igual que la industria metalúrgica, la construcción, comercio y la administración pública. En el año 2007 negocia el 16,5% también al igual que otras actividades pero es a partir del año 2008 que comienza a despegarse del resto de las actividades y a colocarse como líder de las negociaciones estableciendo el 31,1%; el 20% en 2009; el 35,2% en 2010 y el 33,5% en 2011 siendo en este último año la actividad que mayor aumento porcentual logró pactar (Campos, 2011).

El despegue del resto de las actividades en materia salarial que el sector evidencia a partir del año 2008 también está vinculado a la dinámica del conflicto laboral que la actividad presenta y que obliga a canalizar el conflicto e institucionalizarlo a través de la firma de acuerdos por parte de la FTIA y los sindicatos afiliados a la misma, fenómeno que también será analizado en el apartado siguiente.

#### 5) Dinámica del conflicto laboral en el sector y evolución del mismo durante el periodo 2006-2010

En los informes de conflicto laboral que se registran desde el año 2006<sup>5</sup>, se evidencia que el sector alimentación ocupa un lugar central entre los distintos sectores de la economía. En la siguiente tabla y gráfico, se presentan los datos obtenidos sobre la conflictividad durante el periodo 2006-2010 tanto a nivel general, como de la industria manufacturera y el sector alimentación:

<b>Evolución del conflicto laboral durante el período 2006-2010</b>					
<b>Conflictos laborales (CL)</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Cantidad de CL Totales</b>	544	498	493	430	385
<b>Cantidad de CL en industria manufacturera</b>	94	97	124	122	84
<b>Cantidad de CL en el sector alimentación</b>	7	10	18	16	11



<sup>5</sup> Se hace referencia a los informes elaborados tanto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad y Social y el Observatorio del Derecho Social de la CTA.

Tanto en la tabla como en el gráfico, se observa que los conflictos totales se mantienen en una proporción similar durante los años 2006, 2007 y 2008 y que desde ahí comienza una leve baja de los mismos; con la industria manufacturera se observa que el conflicto crece durante los años 2006, 2007 y 2008, y en 2009 comienza a bajar levemente. Con el sector alimentación, sucede un proceso similar al de la negociación colectiva: el conflicto laboral crece de forma más importante respecto de la conflictividad total y de la industria manufacturera. Principalmente crece de forma muy pronunciada a partir del año 2007, 2008 y 2009, para comenzar a descender a partir de ese año.

Tal como se adelantó previamente, el crecimiento del índice de conflictividad laboral en el sector bajo estudio si bien está relacionado a la propia dinámica de la conflictividad laboral general, tiene que ver con los conflictos que se desarrollaron en grandes empresas del sector a partir del año 2007.

En este sentido, haremos referencia a los conflictos que involucraron a dos de las grandes empresas de alimentación: Pepsico y Kraft Foods.

En cuanto al primero de los casos, la empresa Pepsico atraviesa un periodo de altos niveles de conflictividad desde el año 2002, principalmente motorizados por los miembros de la comisión interna. En el año 2002, la empresa despidió a un grupo de trabajadores por haber reclamado a la empresa la reinstalación de empleados temporarios que habían sido despedidos previamente. A partir de allí comenzó una importante lucha, no solo impulsada por los trabajadores que habían sufrido el despido sino también fuertemente acompañada por los miembros de la comisión interna (Garro y cols., 2011).

De esta forma, una de las trabajadoras despedidas inicia un juicio que culmina en el año 2004 con un fallo a su favor, en donde la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo establece que el despido de la trabajadora se considera nulo y la empresa debe reinstalarla.

La importancia trascendental de este conflicto, tiene que ver con que se constituye en el primer caso de reinstalación en el lugar de trabajo de un trabajador despedido por considerar que el mismo encuentra sus causas en la actividad sindical de la trabajadora en la empresa.

Es así como con la resolución de este fallo, los trabajadores de la empresa fortalecieron su lucha y desde ese año protagonizan importantes reclamos en el sector que principalmente tienen que ver con la reincorporación de trabajadores despedidos y con la efectivización de trabajadores temporarios.

En el caso de Kraft Foods, la dinámica del conflicto comienza a cobrar importancia a partir del año 2007 cuando los trabajadores de la misma inician medidas de acción directa para reclamar la efectivización de los trabajadores tercerizados.

Sin embargo es a mediados del año 2009, cuando se inicia el conflicto más importante que la empresa atravesó desde la instalación de sus establecimientos en nuestro país. El mismo, en principio se manifestó a través de un reclamo que los trabajadores hicieron a la empresa por mejoras en las condiciones de trabajo, para erradicar la epidemia del virus de la Gripe A que tuvo lugar en el invierno de ese año. Esto derivó en más de un centenar de despidos, dirigidos principalmente hacia miembros de la comisión interna y congresales del sindicato. Sin embargo, este no fue el único conflicto que los trabajadores debieron enfrentar, ya que se desencadenó un conflicto de representatividad entre la dirigencia sindical de la FTIA y la comisión interna de la empresa (Campos y Lira, 2011).

Ante esta situación, los trabajadores optaron por distintas medidas de lucha que se manifestaron en paros, toma de la planta, movilizaciones en las calles y cortes de la ruta Panamericana. El conflicto duró más de dos meses y ocupó un lugar central en los principales medios de comunicación (televisivos y de prensa) principalmente por las medidas que adoptaron los trabajadores de tomar la planta y de realizar cortes en la ruta Panamericana, siendo apoyados y acompañados por numerosas organizaciones sociales.

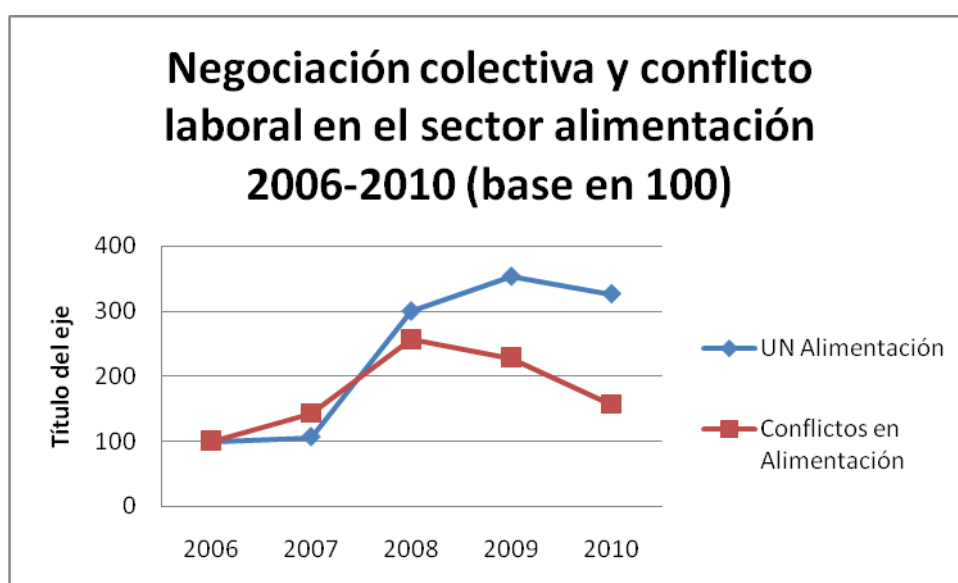
En la actualidad y al igual que en el caso de Pepsico, hubo trabajadores que fueron reinstalados, pero hay algunos que todavía no lograron hacerlo debido a que todavía su situación está siendo definida en sede judicial.

Si bien se pueden mencionar más detalles sobre cada uno de los conflictos descriptos, lo importante a destacar es que se constituyen en importantes sucesos del sector tanto por la organización de los trabajadores y las medidas de lucha adoptadas como por las respuestas patronales y estatales dadas, es decir por un lado los despidos y por otro las reinstalaciones. El caso de Kraft Foods es particular, porque no solo deja entrever las

tensiones propias entre los trabajadores y los empleadores, sino también las tensiones dentro de la propia organización sindical y la comisión interna de la empresa. En un primer momento las medidas fueron adoptadas por la comisión de la empresa sin el aval sindical, pero cuando el conflicto se radicalizó fue la propia organización sindical la que comenzó a conducir el conflicto.

#### 6) Negociación colectiva y conflicto laboral

A continuación se presentará un gráfico que representa la dinámica de la negociación colectiva y el conflicto laboral durante el periodo 2006-2010:



En el gráfico se observa que entre los años 2006 y 2008 la dinámica de la negociación colectiva y el conflicto laboral evoluciona de forma creciente en proporciones similares, pero es a partir del año 2008 que la negociación colectiva se despegó y crece en mayor medida que el conflicto laboral, que de hecho, registra a partir de ese momento una curva descendente.

Es importante destacar que la cantidad de conflictos comienza a crecer en el año 2007 y adquiere su nivel más alto en el año 2009, año en el cual se desarrolló el conflicto en la planta de Kraft Foods; por su parte, el nivel de negociación colectiva también llega en ese mismo año al punto más alto de todo el periodo.

En términos generales, se pueden realizar las siguientes apreciaciones sobre el mayor crecimiento de la negociación colectiva respecto del conflicto laboral a partir del año 2008:



En primer lugar, el aumento de la negociación, principalmente de acuerdos colectivos, no solo tuvo lugar entre la FTIA y las empresas que protagonizaron los conflictos más importantes del periodo, sino que también participaron de la firma empresas que, si bien no tuvieron altos niveles de conflictividad dentro de sus establecimientos, adelantándose y previniéndolo prefirieron institucionalizar futuros conflictos a través de la negociación colectiva. Así encontramos acuerdos firmados por ejemplo por la empresa Mc Cain y Molinos Río de la Plata, por ejemplo.

En segundo lugar, es la propia organización sindical (FTIA) que necesita conducir el conflicto viéndose interpelada por las sucesivas manifestaciones de las comisiones internas y de los trabajadores de grandes empresas del sector. De esta forma es quien, para garantizar la paz social ante los propios empleadores y el Estado, logra institucionalizar el conflicto también a través de la negociación colectiva logrando, desde el año 2008, liderar las negociaciones en materia salarial.

## **7) Conclusión**

A partir de lo desarrollado a lo largo de la ponencia, se observa que el sector alimentación es uno de los sectores de la economía nacional que mantiene el modelo de relaciones laborales que se promovió desde el primer gobierno peronista y que brevemente puede resumirse como de unicidad sindical y centralización de la representación por actividad.

Sin embargo y respecto al grado de centralización de la representación en esta actividad, es posible destacar que durante el periodo de la postconvertibilidad, específicamente entre los años 2006 y 2010, es la organización de los propios trabajadores de las diferentes empresas del sector la que motoriza el conflicto y pauta la dinámica del mismo que es canalizado e institucionalizado por medio de la negociación colectiva.

El conflicto no solo surge a partir de poner en jaque la relación capital-trabajo, sino también cuestionando la representación de las organizaciones sindicales quienes finalmente al verse interpeladas por las comisiones internas de las empresas, deben hacerse cargo de la conducción del conflicto y garantizar el control de las bases ante los empleadores y el Estado.

Esto no solo se ve representado en la cantidad de unidades negociadas en el sector y en el importante aumento que registra desde el año 2008, sino también por su liderazgo en materia de aumentos salariales desde el año 2008.

## 8) Bibliografía

- Campos, J. (2011). Volver, volver... Las relaciones intrasindicales en la determinación de la negociación colectiva. El caso de la industria de la alimentación 2006-2011 en *Trabajadores y conflictos laborales en el nuevo régimen de empleo de la Argentina*. Compiladores: Héctor Palomino, Ivanna Bleynat, Silvia Garro, Leandro Oyarzo y Roxana Sánchez. Buenos Aires, Argentina.
- Campos, Mariana y Lira Lucía (2011) “Organización sindical en el lugar de trabajo, derecho de huelga y aplicación actual de la normativa en Argentina: el caso Kraft Foods”. IV Seminario Internacional Políticas de la Memoria: “Ampliación del campo de los derechos humanos. Memoria y perspectivas”. Buenos Aires, 29 y 30 de septiembre - 1° de octubre de 2011.
- CCT 244/94 celebrado en Buenos Aires, el 31 de de octubre de 1994.
- Garro y cols. (2011). Ley, jurisprudencia y modelo sindical: tensiones y debates actuales en torno a los despidos discriminatorios de carácter gremial en *Trabajadores y conflictos laborales en el nuevo régimen de empleo de la Argentina*. Compiladores: Héctor Palomino, Ivanna Bleynat, Silvia Garro, Leandro Oyarzo y Roxana Sánchez. Buenos Aires, Argentina.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Informes de Conflictividad Laboral y Negociación Colectiva, disponibles en <http://trabajo.gob.ar>
- Observatorio del Derecho Social de la CTA. Informes de Conflictividad Laboral y Negociación Colectiva, disponible en <http://www.obderechosocial.org.ar/>
- Palomino, H. (2010). *La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación*. En Palomino, H.; Bleynat, I.; Garro, S.; Giacomuzzi, C.; Pogliaghi, L.; Senén González, C. (comps.). *La nueva dinámica de las relaciones laborales en la argentina* (pp. 179-206). Buenos Aires: Baudino Editores.

- Marticorena, C. (2011). “Contrapuntos de la negociación colectiva en la industria manufacturera durante el periodo de la postconvertibilidad”. X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: “Pensar un mejor trabajo. Acuerdos, controversias y propuestas”. Buenos Aires, agosto de 2011.
- Trajtemberg, D., Varela, H., Medwid, B., Senén Gonzalez, C. (2007). Relaciones laborales en el sector de alimentación. *Trabajo, Ocupación y empleo* (6), MTESS.