

Opinión

Miércoles 05 de Agosto de 2015

La paritaria aceitera 2015 contada desde adentro

Por Martín Brindici (1)

La Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina (CIARA) nuclea tanto a las mayores productoras y exportadoras de aceite como así también empresas de menor envergadura. Si bien en los últimos años las negociaciones con los gremios, especialmente con la Federación de Trabajadores del Complejo Industrial Oleaginoso, Desmotadores de Algodón y Afines de la República Argentina (en adelante “La Federación”) ha sido cada vez más compleja, lo cierto es que la negociación terminada a fines de mayo fue la más difícil que le ha tocado atravesar al sector, debiendo tolerar un paro histórico de 25 días e innumerables situaciones de tensión, sobre todo, por la trascendencia pública que alcanzó esta negociación.

El presente *paper* tiene como finalidad transmitir esa experiencia que tuvo distintos condimentos, tales como un contexto político muy particular, presencia mediática constante (una nueva experiencia para la industria) y una dinámica interna totalmente distinta a la que estábamos acostumbrados, con el objeto de repasar lo sucedido y extraer el aprendizaje que dejó un proceso extremadamente largo de paro, con pérdidas importantes para todos los actores sociales. Pero “siempre que llovió, paró”, no hay conflicto que dure cien años, las partes estamos obligadas a negociar y a continuar negociando y tenemos la responsabilidad de recomponer las relaciones y aprender de las experiencias vividas para que en el futuro podamos converger en puntos de encuentro, con menores costos transaccionales.

1.- El contexto político.

El 2015 es un año electoral y el Gobierno Nacional tiene – y tenía el momento de la negociación- la convicción de continuar en el poder. Con esa idea, hubo una firme decisión de contener la inflación por lo que ninguna negociación debía comenzar con un número 3 y el pedido de Federación comenzaba con un 4! Además, la demora en resolver paritarias testigo como la de UOM, UOCRA, Empleados de Comercio y Bancarios, hizo que nuestra negociación cobrara aún más notoriedad.

2.- El contexto del sector aceitero y agro exportador.

En los últimos cinco años a la fecha hubo una creciente y constante presión sindical, alcanzando incrementos salariales en dólares en los últimos 10 años del 360%, con reclamos inusitados como el COPA (2) y métodos violentos para conseguir los resultados deseados (piquetes, quemas de caladas, garitas, etc).

Se hizo costumbre realizar pedidos desmedidos y conseguirlos a fuerza de paros y otras medidas de acción directa. Al tratarse de una actividad vital para las arcas del Estado, se configuró un circuito perverso en el que las empresas quedaron como rehenes. Pero año a año se fue llegando a un punto de ebullición y quienes estamos en estas negociaciones veníamos advirtiendo de que se estaba llegando a un límite. Pero los dirigentes gremiales no quisieron escucharlo.

Este año además se dio un contexto internacional de caída de los precios de los commodities, con mucha capacidad ociosa instalada. Las plantas desde varios años se encuentran trabajando con un 30% de capacidad ociosa por falta de materia prima y margen (dado los altos costos), en un contexto de inflación en dólares.

Como dije antes, las empresas nucleadas en la Cámara deben llevar varias negociaciones en simultáneo con distintos gremios, todos ellos muy duros y muchos de ellos enfrentados entre sí, a saber:

- Federación Aceitera.
- Sindicato Aceitero de San Lorenzo (desfederado).
- COPA (acuerdo con CGT San Lorenzo que alcanza a 13 gremios, entre ellos Vigiladores Privados, Carga y Descarga, Gastronómicos, SUPA San Lorenzo, Barrido y Limpieza, etc).
- Sindicato Aceitero de Junín (recientemente desfederado).
- Sindicato Aceitero de Necochea (recientemente desfederado).
- UOCRA San Lorenzo.

La historia demuestra que las empresas han sido rehenes de la competencia entre dirigentes rivales, generando un espiral de pedidos interminables. Cada gremio en vez de poner la mira en su negociación, presta atención a lo que se negocia con el otro y mide constantemente lo que obtiene el gremio vecino y no concibe recibir nada menos, es más, generalmente pretenden superar al otro, más allá de las necesidades reales que tenga.

3.- Perfil de la Federación.

La descripción que se hará a continuación intenta no tener ningún juicio de valor, sino que se hace para que el lector pueda tener mayores elementos para comprender lo que se quiere transmitir.

La actual conducción de la Federación de Aceiteros ya integraba de antes la Comisión Directiva y participaba activamente de las negociaciones y su cúpula coincide con la del Sindicato de Rosario. Sus dirigentes son ex operarios de plantas importantes y sus abogados tienen vasta experiencia en el asesoramiento de sindicatos (incluso uno de ellos habiendo logrado importantes fallos ante la CSJN). Todos ellos tienen un marcado pensamiento de izquierda, con una concepción polarizada del capital y el trabajo. Su forma de tomar decisiones es a través de asambleas en las fábricas. Palabras como “lucha”, “arrancar”, “lucha de clases”, “explotación”, “guerra”, “ganadores”, “perdedores”, “conquista” son comunes en su glosario.

Todos ellos son negociadores duros que conciben la negociación como un “ganar – perder”, es decir, son altamente competitivos (3). Utilizan las subidas de tono, las chicanas, los golpes en la mesa, y sobre todo, las medidas de fuerza inmediatas, como estrategias de negociación.

Basan sus pedidos de recomposición salarial en una construcción del concepto de salario mínimo vital y móvil que surge del artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional y del artículo 116 de la Ley de Contrato de Trabajo. En esa concepción, inteligente por cierto, lo que piden al comienzo de una negociación es lo mínimo que estiman que un trabajador debe percibir para tener cubiertas todas sus necesidades básicas (alimentación, salud, educación, esparcimiento, etc.). De ese modo, según esa concepción, es imposible negociar nada atento a que un peso menos que se ofrezca, es una necesidad que queda insatisfecha.

4.- El pedido de Federación para el 2015.

Si bien todos los años, como ocurre en todas las actividades, los pedidos de ajustes se corresponden con algún índice de inflación (4), y en todo caso lo que se discute cuál es dicho valor, este año han innovado en el método de cálculo. Han actualizado su cálculo del salario mínimo vital y móvil basándose en la composición del gasto de los hogares para una familia con un hijo que resulta de la Encuesta Nacional de Gastos y Hogares (ENGHO) del año 2012/2013 (5), el que es actualizado por el índice de inflación del INDEC y le suman las cargas sociales. Dicho cálculo dio como resultado que un trabajador –aceitero en este caso, pero que según ellos debiera ser aplicado a todos los trabajadores- debiera ganar en el año 2015 \$14.931.

Si tomamos como referencia los \$10.500 del salario inicial del que partimos, el aumento para la categoría inicial era de un 42% y de un 48 % para la categoría más alta (6). Cabe aclarar que el 80% de los trabajadores de la industria se encuentran en la categoría más alta.

Si se tiene en cuenta que los datos de las distintas consultoras privadas como así de organismos oficiales arrojaban –y lo continúan haciendo- una inflación que no superaba el 30 %, el panorama de la negociación pintaba más que complejo. De arranque, hubo una diferencia de más de veinte puntos entre lo que se ofreció y la pretensión de la Federación.

Si además teníamos presente los antecedentes de negociaciones anteriores, en los que prácticamente nunca cedieron un centavo de su pretensión salarial (7), no había ninguna esperanza de transitar una negociación sin conflicto. La diferencia era muy grande para achicarla negociando con paz social. Además, las expectativas que generaron en sus bases con un pedido tan alto no podían bajarse si no a través de una medida de fuerza. Situación lamentable para todos.

El pedido contemplaba además el aumento de un 6 % en los turnos rotativos, un 10 % adicional para los que rotan tercer y cuarto turno, 1200 \$ por trabajador para la obra social, la constitución de Comités Mixtos de Seguridad e Higiene y el nombramiento de un delegado en plantas con menos de diez trabajadores.

Un pedido de aumento tan fuera de contexto, en un año electoral, las constantes manifestaciones de que \$14.931 era lo que cualquier trabajador debía ganar para vivir dignamente –no sólo el aceitero que es el que ellos representan- y con la trascendencia pública que tomó luego la negociación y la constante aparición en los medios de los dirigentes de la Federación, nos llevó a pensar que en realidad lo que estaban buscando era erigirse en

referentes sindicales a nivel nacional y trascender, más allá de esta paritaria particular. Y de hecho lo hicieron (8).

5.- Objetivo de las empresas para el 2015.

A la luz de los contextos descriptos en los puntos anteriores, al comenzar el año las empresas acordaron definir una estrategia entre toda la industria para encarar de una manera diferente las negociaciones venideras. Ello en virtud del hartazgo generado por la constante presión sindical, la preocupante situación de la actividad, donde la gran mayoría de las empresas estaban perdiendo dinero produciendo con márgenes negativos, para licuar gastos fijos y para poder cumplir con algunos compromisos comerciales, como ser el abastecimiento de aceite para el consumo interno.

Esta estrategia tenía por objetivo no seguir sumando mayores costos, más allá de los parámetros lógicos de una inflación proyectada del 24 al 26%, que indicaban en forma unánime consultoras privadas y datos oficiales; y por sobre todo cortar el mecanismo perverso de apriete sindical y darles a todos los gremios el mismo tratamiento y mensaje que la actividad estaba mal y que el hilo se había cortado. En fin, se quiso poner un límite a una metodología inaceptable de negociación.

A eso hay que agregar que no todas las empresas asociadas a CIARA cuentan con la misma realidad, lo que agrava aún más la posibilidad de encontrar internamente consensos rápidos. Si bien hay empresas con gran capacidad de molienda (20.000 tn por día) ubicadas de manera privilegiada al margen del Río Paraná, también hay empresas en el interior del país, con plantas pequeñas (molienda menor a 2500 tn por día), que cuentan con gran dotación de personal con mucha antigüedad. Para estas empresas, seguir el ritmo de las pretensiones gremiales puede significar la ruina y, en consecuencia, la pérdida de trabajo de cientos de familias en regiones que dependen casi exclusivamente del trabajo que generas estas fábricas.

No hay que olvidar que las empresas asociadas son competidoras. Sin perjuicio de ello, si bien con ciertas tensiones lógicas producto de distintas situaciones que cada una debió atravesar, se logró encontrar consenso en que la única manera de lograr algún resultado relativamente razonable y poner un límite a la cada vez más creciente presión sindical era a través del trabajo en conjunto, con una posición monolítica.

6.- Rol del Ministerio de Trabajo.

Como se dijo más arriba, este año el Ministerio tenía la firme instrucción Presidencial de no superar la pauta del 27,8 % de aumento y la imposibilidad de encontrar soluciones “creativas” (9) como en otros años. El costo real de la negociación debía estar en ese orden (27,8%) y no más. Esto complicaba aún más la posibilidad de arribar a un acuerdo si se tiene en cuenta la pretensión original de Federación de un 42%.

Cualquier negociación por encima de ese tope conllevaba el riesgo de comprometer políticamente a las empresas, sobre todo por haberse convertido nuevamente en una paritaria testigo, producto del retraso de las negociaciones con otros gremios fundamentales como UOM, Empleados de Comercio, SMATA y UOCRA. Ninguna empresa, con razón, quería ser la

responsable de generar más inflación reconociendo porcentajes superiores a los que se fueron instalando en los medios y en la sociedad.

Por su parte, el Ministro de Trabajo y su equipo se mostraron muy activos en encauzar la negociación y muy firmes en mantener los lineamientos mencionados. Sin perjuicio de ello, quien alguna vez estuvo en una “mesa chica” de negociación paritaria sabe que cuando se llega a un punto muerto (24 % vs. 42 %) y existe una necesidad de arreglar, no queda otra opción que comenzar a trabajar alternativas de negociación para luego ser puestas a consideración de los mandantes (empresarios y bases de los sindicatos). Y así se trabajó hasta alcanzar un principio de acuerdo de un aumento consistente en un 27,8 % a los salarios básicos y una suma en el concepto presentismo, que estaba muy atrasado. Parte de ese presentismo tendría impacto en los adicionales, es decir, un tratamiento similar al de un salario básico. Luego de batallar bastante para conseguir ese mandato se puso a disposición del Ministro para ver si era homologable.

Su respuesta se hizo esperar una semana, hasta que finalmente se cerró de ese modo. Ahora restaba consensuar un tema de vital importancia para la negociación: los días caídos.

7.- La cuestión mediática.

Esta negociación tuvo como particularidad una fuerte presencia en los medios nacionales, sean gráficos, radiales y de televisión, a instancia de la Federación. Desde un primer momento se instaló el tema en los medios, lo que fue profundizándose a medida que el tiempo pasaba y no se alcanzaba un acuerdo. El periodismo seguía la negociación de cerca y remarcaba constantemente el pedido de la Federación poniendo énfasis en la posibilidad de ser el primer gremio que cruzara el tope impuesto por el Gobierno Nacional. El punto máximo fue cuando la negociación se trabó por consultas que debía hacer el Ministerio de Trabajo a la Presidente y al Ministro de Economía para ver si lo pre acordado por las partes podía ser homologado.

Por el lado empresario, fue la primera experiencia de tener que transitar una paritaria tan mediatizada. Hubo numerosas notas radiales e incluso un debate televisivo (10) que obligó a un sector que históricamente prefirió el bajo perfil, a adoptar una posición pública con relación al conflicto. La presencia en los medios, más allá de la deliberada intención de la Federación de instalarlo, también se debió a cuestiones objetivas de interés público como el posible desabastecimiento de aceite y el menor ingreso de divisas para el país, ambos temas de vital importancia para la sociedad y para el Gobierno Nacional.

8.- La negociación propiamente dicha.

La paritaria 2015 tuvo una particularidad, que responde al perfil de la Federación descrita en el punto 3 anterior, que es que estuvo signada por las medidas de fuerza.

De manera inédita, la Federación lanzó un paro el primer día de vencido el acuerdo del año anterior. Es decir, el convenio vencía el 31 de marzo y el primero de abril ya habían comunicado que iniciarían medidas de acción directa (11). Medidas como estas no son comunes en el derecho sindical argentino y mucho menos habitual es lanzar un paro por tiempo indeterminado como hicieron después.

Pero lo cierto es que ya apenas comenzada la negociación –nos habían presentado el exorbitante pedido dos semanas antes en forma privada- tuvimos que enfrentar medidas de fuerza. Ante nuestra presentación urgente, recordemos que en abril estamos en plena cosecha, el Ministerio de Trabajo dictó conciliación obligatoria por 15 días, prorrogada luego por 5 días más, tal como lo permite la Ley 14.786.

Dicho período fue utilizado por la Federación Aceitera para resolver otros conflictos que tenía en la Provincia de La Rioja con un pequeño olivar; y dependía de la intervención del Ministerio de Trabajo de la Nación para resolverlo en parte. Ambas partes durante todo el período de la conciliación obligatoria nos mantuvimos en nuestras posiciones iniciales de 24 y 42 por ciento.

El cuatro de mayo, al vencerse la prórroga de la conciliación obligatoria, la Federación de manera irresponsable y casi sin precedentes, lanza un paro por tiempo indeterminado. Como se ve, siempre tuvimos que negociar bajo la presión de las medidas de fuerza.

El paro lanzado finalmente duró 25 días y provocó la acumulación de unos cien barcos en rada esperando su carga para poder seguir su ruta hacia el exterior. El costo de la espera de un buque por día está entre los 12.500 y los 25.000 dólares. Para dar algún grado más de detalle con relación a este punto, cabe citar un trabajo de la Bolsa de Rosario (12) que da cuenta del mismo. El trabajo estimó que hubo cerca de 41 buques afectados por el conflicto, algunos de ellos con 24 días de demora y otros con una menor cantidad de días. Con el objeto de no sobrevalorar el cálculo de las pérdidas económicas, la mencionada Bolsa consideró computar una media de 10 días de demora en los 41 buques con un costo diario de aproximadamente U\$S 15.000, por lo que implicaría una pérdida económica de U\$S 6.150.000.

A eso, agrega el trabajo, habría que adicionar 75 buques más con una demora de 4 días que tendrían que haber cargado en las terminales del norte de Rosario en la última semana de mayo, computando una pérdida adicional de U\$S 4.500.000.

Entonces, concluye esa entidad en este punto que siendo conservadores en los cálculos, las pérdidas acumuladas por la demora de los buques ascenderían a U\$S 10.650.000.

Volviendo a la descripción de la negociación, dos semanas antes de la fecha de cierre de la misma –que fue el 29 de mayo- ambas partes comenzamos a mover posiciones: el presentismo que en un primer momento pretendían fuera todo con impacto en los adicionales, pasó a ser sólo en parte con dicho impacto, el 6 % del turno rotativo fue dejado de lado, la posibilidad de nombrar delegados en plantas con personal inferior a diez trabajadores, también. Por el lado empresario, ya no hablábamos de un 24 % sino de cifras cercanas al 27,8, con la posibilidad de reconocer algo en el presentismo, que venía atrasado. De a poco comenzábamos a negociar, bajo la atenta mirada del Ministerio y con los barcos y la producción parados.

Finalmente, como se dijo *ut supra*, se llegó a un pre acuerdo: 27.8 % a los básicos más una suma al presentismo, de la cual una parte menor fue con impacto en los adicionales. Todos los demás puntos reclamados por Federación fueron dejados de lado. Cabe aclarar que por los métodos empleados por Federación para negociar y por la concepción que tienen del salario mínimo vital y móvil, casi nunca han cedido ni un peso en el pedido salarial. Esta vez, como se ha visto, han hecho concesiones de manera inédita para poder lograr un acuerdo. Ello, seguramente, por la presión que les generaba también a ellos el paso del tiempo y la medida lanzada de manera irresponsable, tema que veremos con detalle al analizar el tema de los salarios caídos.

Luego de unos días de espera, el Ministerio de Trabajo dio el visto bueno para avanzar en la línea descrita en el párrafo anterior. Sin embargo, ahora se abría una nueva y dura discusión: el reclamo de los días no trabajados.

La Federación pretendía al menos se le reconociera la mitad de los días caídos, en el entendimiento que todo conflicto tiene dos partes y que cada parte debía hacerse cargo de lo suyo. Las empresas, por el contrario, con el firme apoyo del Ministerio, no querían reconocer ningún día. Ello atento a que en caso de hacerlo quedaba un muy mal antecedente para las negociaciones futuras con cualquier gremio, incluida la propia Federación. El riesgo cierto era instalar la idea que parar es gratis porque las empresas financian las huelgas. Este punto para nosotros era de quiebre, no podíamos reconocer ni un solo día. Sin embargo, los negociadores sabíamos íntimamente que no habría posibilidad de cerrar la negociación sin algún tipo de reconocimiento. Y el Ministerio también lo sabía.

Mientras el tiempo pasaba, los daños a las empresas se multiplicaban y los medios seguían presionando diciendo que el Ministerio era quien paraba el acuerdo entre las partes. Por su parte, se acercaba fin de mes y existía la posibilidad de esperar algunos días más y que los trabajadores no cobrasen prácticamente nada del mes de mayo, lo que seguramente pondría a las empresas en una mejor posición negociadora. Ello significaba una gran presión para los dirigentes, quienes demostraban muchísima preocupación.

Por pedido del Ministerio como gesto para acercar posiciones y poder cerrar definitivamente la negociación, hubo un primer ofrecimiento respecto de este punto. Financiamiento. Es decir, descontaríamos todo, pero en dos o tres veces, máximo cuatro. De hecho, se había avanzado en un esquema muy razonable de descontar el 50 % de los días el primer mes (en el que cobrarían un retroactivo), un 25 % el segundo mes (en el que cobrarían el aguinaldo) y luego 12,5 % los siguientes dos meses, en el que notaría menos el descuento por efecto del aumento del salario. Pero la Federación estaba empeñada en que algo había que reconocer. Después de largas negociaciones, se terminó reconociendo el pago de una suma fija, equivalente a cuatro días de trabajo. Es decir, se les descontó 21 días y el efecto del descuento de esta forma, aún reconociéndole cuatro días, pedido por la Federación, fue más nocivo para los trabajadores que si se hubiera descontado en cuatro veces como habíamos propuesto inicialmente.

9.- Quiénes perdieron?

El objeto de este trabajo es poder hacer una reflexión de lo ocurrido, luego de un paro histórico en el sector, que necesariamente debe dejarnos alguna enseñanza, a todas las partes, para que no volvamos a repetir errores en el futuro. De no ser así, no sirvió de nada haber estado 25 días sin producir y que los trabajadores hayan cobrado 21 días menos de sueldo. Sobre todo porque estamos obligados a continuar negociando, más allá de las personas que circunstancialmente podamos estar en la mesa de negociación, las instituciones van a continuar sentándose por mucho tiempo más.

Desde nuestro punto de vista, todos hemos perdido algo.

a.- Las empresas perdieron muchísimo dinero y ahora se encuentran con el desafío de recomponer su relación con la fuerza productiva. Además de las pérdidas con motivo de los

barcos parados, la Bolsa de Rosario en el trabajo citado también ha valorado las pérdidas por la paralización de las plantas aceiteras y sus terminales portuarias.

Ese trabajo menciona que se estima que en la actualidad el costo promedio diario de mantener una planta aceitera parada oscila en los 10 U\$S la tonelada, aproximadamente. Pero no todas las plantas aceiteras del Gran Rosario son similares y tienen ese costo diario por tonelada ante una paralización, aclara dicho trabajo. Por lo que la Bolsa tomó un costo promedio diario por planta del orden de los 100.000 U\$S por no operar.

Sigue dicho trabajo diciendo que “las pérdidas por la paralización de estas plantas podrían oscilar en los 4.800.000 millones de dólares estadounidenses. Si hacemos lo propio con 7 complejos industriales del norte del Gran Rosario -sin actividad en los últimos cuatro días-, tendremos una pérdida económica adicional de U\$S 2.800.000”.

“En consecuencia, las posibles pérdidas totales por la paralización de plantas aceiteras en el Gran Rosario podrían llegar a ser de aproximadamente U\$S 7.600.000”, dice ese informe.

b.- La Federación seguramente haya perdido cierta credibilidad en las bases. Contamos con información fehaciente de la mayoría de las plantas que sobre el final de la negociación, los trabajadores querían entrar a trabajar, ya no estaban convencidos de la medida que estaban llevando a cabo. Y si encima se mide por los resultados, lo cierto es que el porcentaje obtenido es muy inferior al solicitado inicialmente.

c.- Los trabajadores perdieron gran parte de su salario en un conflicto que pudo haberse morigerado y racionalizado mucho antes.

d.- El país perdió credibilidad frente al exterior. Muchas empresas tuvieron que denunciar contratos con compradores de afuera atento la imposibilidad de cumplirlos. Perdió además ingresos de divisas y estuvo al borde del desabastecimiento de aceite (13), un producto esencial en la canasta de alimentos de los argentinos.

10.- Recursos empleados

- Más de 96 horas netas de audiencias.
- 25 conferencias telefónicas.
- 170 mails.
- 25 reuniones.
- Involucramiento y trabajo en equipo de los CEO y los referentes de Laborales de cada Empresa.
- Acompañamiento de asesores externos.

11.- Qué enseñanzas nos dejó esta negociación?

Si bien los conflictos laborales no son deseables – y mucho menos conflictos tan prologados como este- evidentemente fue necesario que toda la industria aceitera por primera vez pusiera un freno a los constantes acosos sindicales. Existía una necesidad concreta de poner límites a las presiones gremiales. Pero, por sobre todo, a la creencia de la Federación, gremio principal

con el que negociamos a nivel nacional, de que por medio del conflicto pueden conseguir lo que quieren.

Si el sector se une y trabaja coordinadamente en aras de un claro objetivo, desechando la idea que la salvación a estos conflictos es individual; pueden conseguirse buenos (o razonables) resultados.

Por otro lado, se quiso dejar un mensaje claro no sólo a la Federación sino también al resto de los gremios con los que negocia el sector, que no son pocos.

12.- El futuro.

El desafío ahora es reconstruir la relación con los empleados de cada fábrica. Los departamentos de RRHH de cada compañía tendrán que dedicarle tiempo a la comunicación interna y explicar cómo fue realmente la negociación, cuál fue el pedido original, qué se logró, su costo y si ese costo se justificó para llegar a ese resultado. Mostrarles también otras negociaciones con otros gremios, cuyos resultados fueron iguales o mejores y se resolvieron de manera amigable, en dos o tres reuniones:

- Sindicato Aceitero de San Lorenzo, sin un día de paro y voluntad negociadora; logró un acuerdo de similares características al de Federación.
- COPA (acuerdo con CGT San Lorenzo que alcanza a 13 gremios), con voluntad negociadora, logro desde un 27,8% a un 31,42% en sólo tres reuniones.
- Sindicato Aceitero de Junín sin un día de paro y voluntad negociadora; logró un acuerdo de similares características al de Federación.
- Sindicato Aceitero de Necochea sin un día de paro y voluntad negociadora; logró un de similares características al de Federación.
- UOCRA San Lorenzo, en negociación al momento de la redacción del presente trabajo.

13.- Conclusiones.

La reciente paritaria aceitera ha sido muy compleja. No sólo por el contexto político sino también por el contexto del sector y por la firme decisión de terminar con un mecanismo perverso de negociación.

Por otro lado, las distintas realidades de las compañías contribuyeron también a dicha complejidad. No todas sufrieron el paro de la misma manera y no todas tienen la misma eficiencia, como consecuencia de la ubicación geográfica y menor capacidad productiva de algunas. De hecho, se ha planteado la necesidad de reconocer una diferenciación salarial por escala y por lejanía de la zona portuaria. Instalar esta discusión ha sido uno de los logros de la negociación. Veremos luego cómo se concreta.

Así como los trabajadores pregonan que la unión hace a la fuerza, algo similar ha ocurrido esta vez en el sector empresario. Empresas competidoras entre sí, aun con ciertas diferencias, pudieron dejarlas de lado y consensuar una estrategia común de negociación y mantener con firmeza la decisión de corregir desvíos que terminarían sin dudas con plantas cerradas.

De ese modo se consiguió por primera vez con esta conducción, que la Federación resigne varios puntos de su pedido original: que parte del salario vaya al presentismo, que es un concepto variable que fomenta la productividad, que parte de ese presentismo sea un monto fijo para todas las categorías achatando la pirámide y reduciendo costos en las categorías más altas, que resignen todos los pedidos adicionales, muchos de ellos con impacto económico importante, reinstalar la discusión acerca de la necesidad de diferenciar salarios en virtud de la regionalización y capacidad de molienda de los establecimientos y sobre todo pasar un mensaje claro respecto de las decisiones de realizar medidas de acción directa. Seguramente vayan a pensarlo dos veces la próxima vez que intenten lanzar una medida por tiempo indeterminado.

Ahora el desafío es recomponer las relaciones con los empleados y seguir mirando al futuro, que esperemos sea más promisorio.

(1) El autor es abogado especialista en asesoramiento jurídico de empresas y Gerente de Asuntos Legales y Laborales de la Cámara de la Industria Aceitera de la República Argentina (CIARA), teniendo a su cargo la coordinación de las negociaciones paritarias del sector. Participó activamente en la negociación de la paritaria aceitera de los últimos siete años. Asimismo, agradece la colaboración de Marcelo Patriarca y Víctor Castro para la elaboración de este paper.

(2) El denominado COPA (Convenio Oleaginoso Portuario Agroexportador) merece un capítulo aparte, pero sintéticamente se trata de un acuerdo con gremios tercerizados que prestan servicios en plantas aceiteras de la zona de San Lorenzo, Provincia de Santa Fe, mediante el cual se les garantiza un salario mínimo similar al aceitero. Se negoció por primera vez en el año 2011 a instancia del Ministro Dr. Carlos Tomada como consecuencia de una huelga de más de diez días y desde ese entonces pasó a ser prácticamente un derecho adquirido para los trabajadores. Se da la situación anómala de que empresas que no son empleadores directos de ciertos gremios, representados por la CGT regional, deben sentarse a negociar salarios con ellos, encabezados por la CGT quien no tiene facultades legales para negociar.

(3) Con el alcance que Ury y Fisher le dan a ese término en su libro “Sí, de acuerdo”.

(4) Generalmente con la inflación pasada, pues lo que se busca es la recomposición del poder adquisitivo que mes a mes se va perdiendo como consecuencia de la inflación.

(5) No se publicaba desde el año 1996/97.

(6) El pedido contempla salarios diferenciados por categorías, habiendo un spread de un 30 % aproximadamente entre la categoría más baja y la más alta.

(7) Seguramente por la construcción de su pedido basado en el salario mínimo vital y móvil que se comentó.

(8) Fueron citados en cuanto programa televisivo o radial hubo. Durante el mes de mayo estuvieron en boca de periodistas como Jorge Lanata, Marcelo Longobardi, Gustavo Sylvestre y sindicalistas reconocidos como “el pollo” Sobrero y otros líderes de izquierda.

(9) Con el término soluciones creativas me refiero a la posibilidad de sumas no remunerativas que luego se incorporan a los salarios básicos, recategorizar posiciones, crear nuevas categorías de trabajo, etc.

(10) El debate se dio en el programa que conduce el periodista Gustavo Sylvestre entre el Dr. Matías Cremonte, asesor de la Federación y el Lic. Andrés Alcaraz, periodista y Gerente de Comunicación y RRHH de la CIARA.

(11) Además de haberse plegado al paro general que el 31 de marzo lanzó la CGT opositora.

(12) <http://www.bcr.com.ar/Pages/Publicaciones/infoboletinsemanal.aspx?IdArticulo=1297>.

(13) Sobre el final de la negociación, algunas provincias comenzaron a comunicarse con la CIARA manifestando su preocupación por el comienzo de faltantes. De hecho, se abastecieron sólo 18 millones de litros de los 42 millones que usualmente se abastecen por mes. Seguramente de prolongarse el conflicto por algunos días más, el faltante iba a llegar a ser notorio en todo el país.