

XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

La tradición de organización de la Comisión Interna de Kraft-Mondelez (ex Terrabusi).

Mariela Cambiasso.

Cita:

Mariela Cambiasso (2015). *La tradición de organización de la Comisión Interna de Kraft-Mondelez (ex Terrabusi)*. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/316>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Tradición de organización de la Comisión Interna de Kraft-Mondelez (ex Terrabusi)

Mariela Cambiasso (UBA-CONICET)

m_cambiasso@hotmail.com

Resumen

El propósito de la ponencia es analizar y caracterizar la tradición de organización de la Comisión Interna de la fábrica alimenticia Kraft-Mondelez, reconstruida a partir del testimonio de sus protagonistas. El interrogante que guía el planteo se centra en el modo en que impactaron las transformaciones en el mundo del trabajo sobre sus formas de acción y organización, considerando el período 1984-2009, es decir, desde su reconocimiento formal hasta el conflicto por los despidos de 2009, que marcó un cambio en términos de la dirección del organismo. En este sentido, a partir del concepto de tradición que plantea Raymond Williams, se busca profundizar en la acumulación de experiencias que fueron conformando la cultura de la Comisión Interna. A los fines de alcanzar dicho objetivo, se complementan distintas fuentes e instrumentos de recolección de datos, tales como entrevistas, observaciones de campo y documentos emitidos por la Comisión Interna y las agrupaciones de izquierda que intervienen en la fábrica.

Palabras claves: tradición, organización de base, conflictividad, alimentación.

Introducción

Mondelez (ex Terrabusi) es una empresa multinacional norteamericana que se dedica a la elaboración de alimentos y bebidas. En Argentina es más conocida por su denominación anterior, Kraft Foods; especialmente a partir del conflicto que protagonizaron sus trabajadores en 2009 cuando la empresa despidió a más de 150 trabajadores (entre ellos, delegados de sector, miembros de la Comisión Interna y congresales del sindicato)¹. Sin embargo, desde octubre de 2012 la empresa decidió dividir su negocio de alimentos y dio lugar al surgimiento de la firma “Mondelez International”, creando dos compañías: una perteneciente al negocio de snacks con alcance global (“Mondelez International”) y otra específicamente para el sector de alimentos del mercado norteamericano (que conserva la denominación anterior, Kraft Foods)².

¹Para un análisis más extendido del conflicto ver Varela y Lotito (2009).

²Sin lugar a dudas, estos cambios de denominación plantean un impacto “simbólico” sobre la construcción y transmisión de la tradición de lucha y de organización de la fábrica, reforzando la fragmentación del colectivo de

Por su parte, la Comisión Interna de Kraft-Mondelez puede ser definida como un caso testigo de la actual revitalización sindical (Etchemendy y Collier, 2007; Atzeni y Ghigliani, 2007) tanto como del proceso de sindicalismo de base, que se desarrolla en Argentina desde 2004 en adelante, caracterizado por la fuerte presencia de Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados que se organizan por fuera y/o en oposición a las direcciones sindicales, en vinculación con distintos sectores y partidos políticos de izquierda, y con una importante presencia de trabajadores jóvenes que ingresaron al mundo laboral luego de la crisis de 2001 (Varela, 2013). Entre los principales rasgos que definen la significancia de este caso se destaca: 1- Una amplia cultura de organización sindical intrafabril opuesta a la dirección del sindicato de la alimentación y con una marcada vinculación con distintas corrientes políticas de izquierda (Partido Comunista Revolucionario -PCR³- y Partido de los Trabajadores Socialistas -PTS-⁴), 2- Una extensa acumulación de experiencias de lucha que puede rastrearse desde los años ochenta, y que alcanzó uno de sus puntos más altos con el conflicto por los despidos de 2009, 3- La ampliación de la base de representación gremial de los trabajadores en su lugar de trabajo a partir de la elección de un Cuerpo de Delegados, aunque sin contar con el reconocimiento de la empresa ni el sindicato.

Teniendo en cuenta esto, el objetivo de la ponencia es caracterizar la tradición de organización de la Comisión Interna de la fábrica alimenticia Kraft-Mondelez, reconstruida a partir de la voz de los sectores implicados. Para ello se toma como referencia el concepto de tradición que aporta Raymond Williams (1977), quien sostiene que se trata de un proceso activo que involucra mucho más que la simple acumulación de experiencias, en tanto se basa en un principio de selección que implica continuidades prácticas que pueden experimentarse directamente. A su vez, tomando como referencia dicha conceptualización, se plantea el estudio no de la tradición en general sino de una dimensión particular de ella, asociada a la cultura política y de organización de la Comisión Interna. La misma será abordada a partir de la distinción de elementos “dominantes”, “residuales” y “emergentes”, una categorización que aporta el autor asociada al concepto más amplio de tradición.

Finalmente, para llevar adelante dicho objetivo se recurre a la complementación de distintas fuentes y técnicas de recolección de datos, tales como entrevistas, observaciones de campo y

trabajadores. Conservar las distintas denominaciones responde al intento de mantener vigentes los procesos de lucha y organización que llevaron adelante los trabajadores durante los años setenta y ochenta (Terrabusi), los años noventa e inicios de los dos mil (Kraft Foods), y los procesos actuales (Mondelez).

³ El PCR es la corriente referenciada en el maoísmo más representativa en Argentina, nació a partir de una ruptura del Partido Comunista (PC) en 1968

⁴El PTS es una corriente política argentina referenciada en el trotskismo, surgió en 1988 como una escisión del Movimiento al Socialismo (MAS).

documentos emitidos por la Comisión Interna y las agrupaciones de izquierda que intervienen en la fábrica.

Precisiones conceptuales

En “Marxismo y literatura” (1977) Williams define a tradición como una construcción, basada en principios de selección. Se trata de un aspecto presente en todo proceso cultural que actúa como un mecanismo de incorporación en el marco de la hegemonía, articulando procesos de identificación y de definición cultural, funcionando como un elemento formador del presente, desarrollando una versión del pasado creada para establecer relaciones y ratificar sus valores. En este sentido, afirma:

(...) en la práctica la tradición es la expresión más evidente de las presiones y límites dominantes y hegemónicos. Siempre es algo más que un segmento histórico inerte; es en realidad el medio de incorporación práctico más poderoso. Lo que debemos comprender no es precisamente “una tradición”, sino una tradición selectiva: una versión intencionalmente selectiva de un pasado configurativo y de un presente prefigurado, que resulta entonces poderosamente operativo dentro del proceso de definición e identificación cultural y social (...) (Williams, 1977: 137).

Sin embargo, propone enfocarse no sólo en el sentido hegemónico de la tradición (elementos “dominantes”), sino también aquel que está asociado a las prácticas de oposición; distinguiendo elementos “residuales” y “emergentes”. Con la noción de “residual” Williams hace referencia a las experiencias, los valores y los significados que si bien fueron formados en el pasado todavía están activos en el proceso cultural presente. Y define como “emergentes” a los nuevos valores, significados, experiencias y relaciones que se crean permanentemente. Como no resulta sencillo distinguir entre los elementos que constituyen una nueva fase de la cultura dominante y los factores que son alternativos o de oposición a ella decide denominarlos como emergentes y no simplemente como nuevos.

Los inicios de la Comisión Interna

Habiendo introducido ciertas precisiones conceptuales, en esta segunda parte de la ponencia se avanza sobre los inicios de la Comisión Interna. En primer lugar, es importante destacar que no es posible caracterizar la tradición de organización de la Comisión Interna de Kraft-Mondelez en forma aislada de las experiencias de conflicto y lucha que llevaron adelante los trabajadores de la planta que, por su parte, fueron las que configuraron su tradición de lucha y guiaron el proceso de surgimiento y posterior consolidación del organismo.

En este orden, en el caso de Kraft-Mondelez los procesos de racionalización de la producción asociados a la expansión del modelo de producción flexible no se produjeron sin resistencia

por parte de los trabajadores. Desde los primeros años de la década de 1980 comenzaron a protagonizar huelgas y movilizaciones, a organizarse para poner en pie una Comisión Interna y un Cuerpo de Delegados, y a disputar a la dirigencia del sindicato la conducción de sus organizaciones gremiales de base. Es por ello que puede afirmarse que el desarrollo de experiencias de organización intrafabriles enfrentadas a la conducción del sindicato se presentaba como un rasgo dominante de la tradición de organización de dicha Comisión Interna y como una particularidad de la trayectoria de la organización sindical de los trabajadores de la fábrica.

A su vez, otro elemento que se presentaba como dominante dentro de su tradición de organización era la fuerte vinculación con la izquierda partidaria, con una presencia que se extendía aproximadamente desde sus inicios. En este sentido, era interesante plantear que a diferencia de otras experiencias de organización a nivel del lugar de trabajo que podían explicarse más claramente a partir de lo que en la etapa de post-convertibilidad comenzó a denominarse como *sindicalismo de base* (caracterizado por la realización de asambleas, el surgimiento de nuevos dirigentes sindicales y conducciones alternativas, un proceso de recuperación de algunas comisiones internas y cuerpos de delegados que se planteaban como alternativas y en oposición a las conducciones de los sindicatos tradicionales desde una posición que se reivindicaba antiburocrática y clasista), el caso de la Comisión Interna de Kraft-Mondelez presentaba una particularidad, dado que podía observarse una larga continuidad (aunque no se tratara de un proceso lineal y exento de contradicciones) en la organización sindical de base vinculada con la izquierda partidaria. Asimismo, en su historia reciente contaba con dos experiencias de direcciones que se autodefinían como “clasistas”.

En este orden, el propio proceso de surgimiento de la actual Comisión Interna se dio en el marco de un fuerte proceso de conflictividad que se desarrolló a instancias de los reclamos por reactualización salarial que llevaron adelante los trabajadores de la fábrica en el año 1984 que, a su vez, estaba enmarcado en un ciclo general de auge de la conflictividad laboral en el establecimiento fabril de la ex Terrabusi que se inició en los meses previos a la apertura democrática con la elecciones presidenciales de 1983 y que se extendió hasta mediados de la década de 1980.

El primer proceso de este tipo que se registró fue la importante jornada de lucha que protagonizaron los obreros de la unidad productiva bajo estudio en 1982 cuando exigieron mejoras en las condiciones de trabajo y la convocatoria a elecciones para elegir nuevos delegados. Luego de varios días durante los que se extendió el conflicto lograron organizar un

paro y que la CGT convocara a una marcha, que sin embargo fue duramente reprimida (Vidal, 2010).

Fue recién a partir de la jornada de lucha que protagonizaron los trabajadores en 1984 que finalmente lograron el reconocimiento de la Comisión Interna. En reclamo de aumentos salariales equivalentes al 70% y mejoras en las condiciones de trabajo los obreros organizaron una “huelga de brazos caídos”, que se extendió aproximadamente por tres semanas, período durante el cual mantuvieron un paro total de actividades sin concurrencia al lugar de trabajo. A diferencia del caso anterior, en esta oportunidad el conflicto se resolvió de un modo más favorable para los trabajadores, dado que consiguieron no sólo un incremento salarial (aunque en un porcentaje menor al que demandaban), sino también que aumentaran el “premio semanal”. Además, lograron iniciar un proceso de reorganización sindical en el lugar de trabajo, que incluyó el reconocimiento de la Comisión Interna por parte del sindicato. Tomando como referencia los documentos provistos por la Comisión Provincial por la Memoria (CPM) Fondo DIPPBA, podía evidenciarse la respuesta obtenida sobre dicho reclamo:

(...) Anunciaron además, que fue reconocida nuestra comisión interna, con la cual continuaremos luchando en las dos fábricas que la firma alimenticia posee (...) (CPM – FONDO DIPPBA)⁵.

A su vez, en correspondencia con estos primeros intentos de reorganizar la Comisión Interna, en 1985 se conformó la Lista Violeta. Si bien en un principio se presentó como opositora a la Lista Verde que inicialmente había conquistado la dirección general del gremio, antes de la celebración de las elecciones internas la mayoría de sus integrantes se alinearon con el oficialismo. A la desarticulación de la Lista Violeta le siguió una ola de despidos, debido a que dejó en evidencia y sin protección a los trabajadores que inicialmente habían colaborado con su conformación y luego fueron expulsados, dejando el camino libre para que la empresa efectuara despidos contra ellos (Vidal, 2010).

Ya con Rodolfo Daer⁶ el frente del STIA, en 1986 el sindicato dirigió un conflicto que abarcó a dos de las fábricas más grandes del sector -Terrabusi y Bagley-, cuyo principal objetivo era controlar la expansión de las posiciones de la izquierda a nivel gremial, buscando la identificación de los trabajadores más combativos y alineados con la izquierda partidaria y así promover su despido (CPM – FONDO DIPPBA). Según la propia dirección del STIA, el

⁵Cita extraída de CPM – FONDO DIPPBA División Central de Documentación, Registro y Archivo. Mesa B, Carpeta 117, Legajo 63. Año 1984, ps 138.

⁶Asume como Secretario General de la delegación Buenos Aires-Capital Federal del STIA hacia fines de 1984 como referente de la Lista Verde de tendencia peronista, y dirige el gremio hasta hoy. Asimismo, fue Secretario General de la Confederación General del Trabajo (CGT) entre 1996 y 2002.

conflicto se inició a partir de un plan de lucha de alcance nacional impulsado por la FTIA en reclamo por aumentos salariales. El Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria, que fue acatada en la totalidad de las empresas de la alimentación del país, con excepción de Bagley (Capital Federal y Villa Mercedes – San Luis) y Terrabusi (Capital Federal y General Pacheco – Buenos Aires), donde fue sometida a votación y se resolvió la continuación de los paros de 1 y 2 horas por turno; un hecho que luego fue definido como un *error* por parte de las autoridades del STIA. Finalmente, el Ministerio de Trabajo terminó declarando ilegal la medida, el sindicato no acató la resolución y las empresas decidieron enviar telegramas de despidos (nuestra VOZ, 2014). En el caso de la planta de General Pacheco ascendían a 245 los trabajadores despedidos, entre los que podían contarse activistas, delegados de sector y de la Comisión Interna; aunque sumaban 1500 si se consideraba el resto de las plantas implicadas. El conflicto fue duramente derrotado, dado que si bien se resolvió la reincorporación de algunos de los trabajadores cesanteados, sólo abarcó a un porcentaje reducido de ellos (CPM – FONDO DIPPBA).

En los meses que siguieron al desenlace del conflicto el PCR comenzó a tener mayor incidencia en la organización interna de la fábrica, fundamentalmente a partir de la figura de Ramón Bogado, quien ingresó a trabajar en el sector de distribución. A partir de entonces comenzaron a impulsarse nuevas iniciativas de ese partido dentro de la planta, que ya tenía cierta incidencia en las organizaciones gremiales de base a instancias del Cuerpo de Delegados, que por aquel entonces contaba con más de 60 miembros. Entre algunas de las medidas que llevaron adelante y como parte del proceso tendiente a profundizar la incidencia del partido en la planta decidieron la publicación de un boletín (“Nueva Hora de Terrabusi”), cuyo primer número salió a la luz en 1989.

El peso que comenzó a adquirir el PCR en la planta se evidenciaba a partir de la incidencia real que comenzó a tener en las distintas instancias de organización sindical de base. En este sentido, en las elecciones de delegados de sector que se celebraron en 1991 Ramón Bogado y Arcadio Alfonso -militantes del PCR- fueron elegidos como delegados. Desde la conquista de dichos lugares en el Cuerpo de Delegados el partido logró alcanzar un mayor conocimiento de las dificultades de cada uno de los sectores y, al mismo tiempo, los fueros gremiales garantizaban a sus militantes cierta “protección” para poder desarrollar una tarea política más visible dentro de la fábrica. Entre los objetivos que impulsaban se destacaba el establecimiento de un sistema basado, no en la presentación de listas completas para elegir la Comisión Interna, sino en su definición a partir de la votación individual. Sin embargo, este sistema no logró implementarse.

Habiendo alcanzado dos posiciones estratégicas fundamentales en lo que respectaba a la organización gremial intrafabril, decidieron desarrollar un trabajo abierto para conquistar la dirección de la Comisión Interna en las elecciones programadas para ese mismo año. En esa oportunidad impulsaron una alianza con trabajadores independientes y con un sector peronista que, a pesar de ser opositor a la Lista Verde, era parte del sindicato; y el resultado fue una contundente derrota a favor de la lista impulsada por Rodolfo Daer.

En un contexto de creciente conflictividad laboral en la fábrica y de profunda organización sindical de base (teniendo en cuenta que los trabajadores contaban con una Comisión Interna de 11 delegados y un Cuerpo de Delegados de aproximadamente 60 miembros), la meta del PCR era alcanzar la dirección de la Comisión Interna. Para alcanzar dicho objetivo propusieron distintas alternativas de acción, que incluyeron la definición de alianzas con distintos sectores peronistas del sindicato y la conquista de la mayor cantidad posible de delegados de sector con fueros gremiales para poder avanzar hacia la concreción del objetivo desde un lugar más seguro y con mayor apertura y visibilidad de cara al colectivo de trabajadores de la fábrica. No obstante, hasta los primeros años de la década del noventa la Comisión Interna estuvo bajo la conducción de la Lista Verde que dirigía el STIA.

Esta tendencia comenzó a revertirse unos meses antes de la llegada de la firma multinacional Nabisco a la dirección de Terrabusi en 1994, cuando se inició un proceso de reorganización sindical de las bases principalmente a manos de la izquierda partidaria. En este sentido, en las elecciones internas celebradas en los meses previos al cambio de firma, militantes del PCR - con Ramón Bogado como su máximo representante- conquistaron la dirección de la Comisión Interna impulsando una alianza con sectores peronistas disidentes del sindicato:

(...) En el '93 volvemos a la pelea por la Interna, teníamos que remontar de nuevo. Hicimos un balance, un análisis, una discusión de cómo nos habíamos equivocado (...) El armado de un frente permitió lograr una fuerza que pudiera recuperar la Interna. Dividimos aguas con respecto a la dirección del sindicato y desde el punto de vista de las reivindicaciones y de la cuestión del Cuerpo de Delgados. Se hizo un frente con un sector peronista de Tigre, disidente del sindicato (...) (Citado en Varela y Lotito, 2009).

El fragmento de la cita permitía observar no sólo el objetivo del PCR, vinculado con la intención de conquistar la dirección de la Comisión Interna, sino también las alternativas de acción que propusieron para concretarlo, que incluyeron la realización de frentes con distintos sectores peronistas del sindicato. Pero, a su vez, evidenciaba que la dirección de dicho organismo finalmente pasó a manos de una lista opuesta a la dirección peronista del STIA y vinculada con la izquierda partidaria.

Teniendo en cuenta el desarrollo efectuado hasta acá, resulta relevante destacar al menos dos elementos. Por un lado, que los trabajadores fueron protagonistas de la conquista del reconocimiento de la Comisión Interna por parte de la dirección del sindicato. En este sentido, dicho proceso estuvo mediado por distintas experiencias de lucha que contribuyeron a consolidar al organismo de base en el marco de la institucionalidad del gremio. Por otro lado, el desarrollo de una perspectiva histórica permitía inscribir la presencia de delegados opositores a la dirección tradicional del sindicato y vinculados con la izquierda partidaria como un rasgo dominante de la tradición de organización de la Comisión Interna. Fundamentalmente se destacó la intervención de dos tendencias, el trotskismo y el maoísmo. Mientras la primera tuvo una presencia mayoritaria durante los años ochenta a través del MAS, la segunda lo hizo durante los años noventa y hasta mediados del dos mil a instancias del PCR. Desde entonces, y en adelante, el trotskismo comenzó a recuperar sus posiciones, aunque fue recién después del conflicto por los despidos de 2009 que logró consolidarse por primera vez en la dirección de la Comisión Interna bajo la dirección del PTS.

Pérdida de conquistas durante los años noventa

El avance de las posiciones de la izquierda en los organismos de base del establecimiento también estaban asociados a sus intentos de respuesta frente los planes de flexibilización laboral que venía implementando la firma y que la nueva dirección buscaría profundizar. Considerando sus efectos sobre las organizaciones sindicales intrafabriles el primer punto que se destacaba fue la firma de un acuerdo entre los directivos de la empresa y la conducción del sindicato de la alimentación que sancionaba el reemplazo del Cuerpo de Delegados -elegido por los trabajadores- por Delegados Congressales designados por la dirección del sindicato. El acuerdo se celebró algunos meses antes de la compra de la compañía a manos de Nabisco, el mismo año en que el PCR conquistaba la dirección de la Comisión Interna.

A diferencia de los delegados de sector que eran elegidos por los trabajadores de la unidad productiva y detentaban su representación a nivel del lugar de trabajo, los Delegados Congressales eran elegidos por la agrupación que dirigía el sindicato para representar a los trabajadores en los Congresos de Delegados:

(...) En cualquier sindicato los congresales son los que van a discutir en los congresos qué hacer o no hacer, pero jamás actúan como delegados. En Kraft, como esos congresales salen de la elección nacional o de la seccional, quieren hacer pasar que son como delegados. Bueno, una truchada total porque los trabajadores de Kraft no votan a esos delegados (...) (Delegado de sector, despedido en el conflicto de 2009).

(...) Daer pretende seguir con los congresales, que le responden a él, en paralelo a la Interna. Estos congresales se eligieron en las elecciones generales para el congreso del

gremio, no para la fábrica. En la fábrica la Verde salió tercera. El tema es que Daer, en acuerdo con la patronal, hace funcionar a esos congresales como delegados de fábrica que nadie eligió. Ellos caminan libremente por la empresa, fomentando la división de los trabajadores, no quieren la unidad para pelear (...) (Hoy, 17/10/2007)⁷.

Pese a que el convenio colectivo que regía en la actividad (CCT 244/94) reconocía la figura del delegado de sector, como parte del paquete de medidas de flexibilización laboral que se aplicaron en Kraft-Mondelez durante los años noventa se destacó el remplazo del Cuerpo de Delegados de sector por Congresales que, designados por la dirección del sindicato, actuaban y se desempeñaban en el lugar de la producción.

Según el testimonio de los delegados entrevistados, al mismo tiempo que se sancionaba el reemplazo del Cuerpo de Delegados por los Delegados de Congresales, el acuerdo establecía que los delegados de la Comisión Interna dejarían de trabajar en las líneas de producción para desempeñar únicamente funciones gremiales. Esta situación generaba grandes inconvenientes para la organización sindical de la planta, debido a que se perdían las ventajas de tener organizados cada una de las secciones a partir de los delegados de sector elegidos por los trabajadores, se eliminaba en un gran porcentaje a los representantes directos de los trabajadores (de un total de aproximadamente 60 miembros del Cuerpo de Delegados sumado a los 11 delegados de la Comisión Interna, sólo se mantenía a estos últimos), y finalmente se destacaba que 11 delegados repartidos en tres turnos de trabajo resultaban insuficientes para resolver los problemas de una fábrica que contaba con más de 2.500 trabajadores.

(...) Una de las peleas hoy en día es por la elección de un Cuerpo de Delegados, pero en la supuesta acta firmada se prohíbe el Cuerpo de Delegados porque estaba suplantado por el sistema de congresales. Y por el acuerdo los delegados de la Comisión Interna quedan sin trabajar en las líneas. Pero el acta no figura en ningún lado (...) (Delegada de la Comisión Interna).

Entonces, si bien no se pudieron conocer las condiciones específicas que establecía el acuerdo debido a que no se logró tener acceso al documento, la medida buscaba desarticular el Cuerpo de Delegados; que en aquel entonces era una herramienta de organización y de lucha de fundamental importancia para los trabajadores, considerando el número elevado de delegados que lo integraban y su composición democrática. Sobre este punto resultaba relevante analizar de qué modo los trabajadores recuperaban en la actualidad la experiencia del Cuerpo de Delegados que se organizó en los años previos a la extranjerización de la firma:

(...) el Cuerpo de Delegados era democrático y cumplía una función clasista, también funcionaba sobre la base de las asambleas, eran delegados elegidos democráticamente por los trabajadores (...) (Delegado de la Comisión Interna).

⁷Extraído de: “Ganó el clasismo en Terrabusi”, Hoy, 17/10/2007.

Recuperando la afirmación de la cita, podría pensarse que la organización del Cuerpo de Delegados en los años previos a la adquisición de la firma a manos de la multinacional Nabisco se constituyó como una experiencia de lucha y de organización *residual*, en el sentido en que lo exponía Raymond Williams (1977). Esto es así porque si bien fue una experiencia formada en el pasado, continuaba activa en el presente, e incluso era referenciada por los trabajadores en la actualidad y muy especialmente por obreros jóvenes que comenzaron a trabajar en la empresa con posterioridad a la crisis de 2001. En este sentido, también era interesante prestar atención a los “agentes de transmisión” de tales experiencias, pudiéndose identificar -a partir de los testimonios de los trabajadores entrevistados- a los militantes de las agrupaciones políticas que intervenían en la planta, tanto como a los trabajadores de muchos años de antigüedad que habían sido parte de ellas.

Ahora bien, teniendo en cuenta el testimonio de los entrevistados, la presencia de delegados de sector elegidos democráticamente por sus trabajadores a nivel del lugar de trabajo podía identificarse como un elemento constitutivo de la tradición de la Comisión Interna de Kraft-Mondelez. En este sentido, los intentos del sindicato por reducir los niveles de representación de los trabajadores a partir de la eliminación del Cuerpo de Delegados en la década de 1990 no fueron suficientes para destruir el carácter residual activo que dicho rasgo adquirió en el marco general de la cultura de la organización gremial interna de la fábrica. Tal es así que en 2008, en el marco del nuevo contexto abierto en 2003, de la renovación generacional de los trabajadores y de la presencia de otros sectores de la izquierda, se impulsó la reorganización del Cuerpo de Delegados de sector.

Hacia fines del año 2007 la Comisión Interna hizo un pedido expreso a la dirección del sindicato de la alimentación exigiendo el anuncio de la convocatoria a elecciones, sin embargo, no obtuvo respuestas favorables:

(...) En Kraft los últimos años, con el crecimiento de las luchas, se hacía cada vez más imperioso elegir este Cuerpo de Delegados, porque la representación gremial estaba limitada a los 11 miembros de la Comisión Interna, claramente insuficientes para responder a las necesidades y problemas cotidianos de los 2.700 trabajadores (...)
(Vidal, 2010).

Frente al silencio del sindicato, en marzo de 2008 la Comisión Interna convocó a una asamblea general en la que se resolvió la celebración de las elecciones de delegados por sector. Durante los días posteriores se abrió la etapa de presentación de los candidatos, de acuerdo a una proporción establecida previamente por la Comisión Interna en función de la cantidad de trabajadores y de líneas de producción en cada sector. La intención era que hasta

los sectores más pequeños lograran tener al menos un delegado. Luego, en cada uno de los turnos, se llevó adelante una campaña que se extendió durante algunos días para que se pudieran presentar la mayor cantidad de candidatos y fueran conocidos por todas las secciones. Finalmente, se desarrollaron los comicios llevando las urnas línea por línea en cada uno de los sectores. Se eligieron delegados en los sectores de Envasado, Chocolate, Pasta, Bauli, Microdosificación, Ingrediente, Depósito, y Almacén. Con un amplio nivel de participación, que se elevó a más de 2.000 trabajadores, se eligieron 44 delegados de los 140 candidatos que se habían presentado. Entre los 44 delegados, 8 eran mujeres.

Es importante señalar que las elecciones se realizaron a pesar de la negativa de la empresa, el Ministerio de Trabajo y el sindicato de la alimentación, que sostenían que el procedimiento era ilegal porque no había surgido de una convocatoria oficial de la dirección del gremio:

(...) La empresa nunca los reconoció, a pesar que varias veces representantes del Cuerpo de Delegados participaron de reuniones con los directivos, e incluso en audiencias en el Ministerio de Trabajo (...) (Vidal, 2010).

La decisión de la empresa de no reconocer a los delegados de sector elegidos democráticamente por los trabajadores podía ser interpretada como parte de una estrategia de control tendiente a garantizar que los trabajadores se ajusten únicamente a los requerimientos de la producción. Pero la negativa también respondía a los intereses del capital, que sabía que cualquier forma de organización sindical en el lugar de trabajo contenía potencialmente la posibilidad de poner en tela de juicio el control capitalista en las fábricas, es decir, contenía en germen la semilla del “doble poder”. La figura del delegado de sector no sólo podía contribuir a controlar el despotismo de los managers y supervisores sino que también potenciaba la organización sindical de base, en tanto aumentaba el número de representantes elegidos por los trabajadores (en este caso a los 11 miembros de la Comisión Interna se sumaron 44 delegados de sector).

Pese a que casi la totalidad de los delegados de sector (sin fueros gremiales por no contar con el reconocimiento legal del sindicato y del Ministerio de Trabajo) fueron alcanzados por los despidos que resolvió el directorio de la empresa en 2009, la recomposición del Cuerpo de Delegados nunca dejó de ocupar un lugar protagónico entre las principales reivindicaciones que levantaba el colectivo de trabajadores.

Teniendo en cuenta el desarrollo efectuado hasta acá, podía afirmarse que la tradición de organización de la Comisión Interna de la fábrica también se configuraba a partir de la fuerte presencia de los delegados a nivel del lugar de trabajo, consolidada no sólo a instancias de dicho organismo gremial de base, sino también de la figura de los delegados de sector y de los

delegados congresales, que -elegidos por la agrupación que conducía el sindicato- desde los inicios de la década de 1990 desempeñaron un rol activo en la organización sindical interna de la planta como oposición abierta a la agrupación que dirigía la Comisión Interna.

A su vez, se observó que las experiencias de conflicto y lucha no eran un simple telón de fondo sino que eran parte constitutiva de dichas instancias de organización, en tanto la importante presencia de los delegados se consolidó sobre la base de los procesos de lucha que llevaron adelante los trabajadores. Además, se resaltó el protagonismo de la intervención activa de distintos sectores de izquierda en el marco de la consolidación y expansión de las distintas instancias de organización intrafabriles.

Las elecciones internas y la renovación en los años de post-convertibilidad

Finalmente, dentro de los últimos rasgos que caracterizaban la tradición de organización de la Comisión Interna de la fábrica resultaba importante destacar la elección regular (cada 2 años, según lo convenido por el estatuto) para renovar sus autoridades. En este orden, a diferencia del “sistema de lista única” que predominaba a nivel del sindicato, en términos intrafabriles se destacaba la participación plural y abierta de las distintas fuerzas gremiales que intervenían en la organización de la planta.

Tal como se mencionó anteriormente, como parte de la resistencia de los trabajadores frente a los planes flexibilizadores que buscó imponer la empresa durante los años noventa se destacó el cambio de conducción de la Comisión Interna, pasando de las manos de la Lista Verde oficialista a una lista dirigida por sectores de izquierda (PCR) a partir de los comicios celebrados en el año 1993.

El cuadro que se presenta a continuación contiene los resultados electorales correspondientes a las elecciones gremiales internas celebradas en el establecimiento entre los años 1993 y 2007. Los datos hacen referencia a los comicios que se llevaron adelante desde el primer triunfo de una lista de candidatos referenciada en la izquierda partidaria hasta las últimas elecciones celebradas antes del conflicto por los despidos en 2009.

Cuadro 2. Resultado de las elecciones de la Comisión Interna en Kraft-Mondelez entre 1993 y 2007⁸

	Lista Sindicato (Daer)	Lista PCR (Bogado)	Lista Empresa	Total
1993	-	890	-	890
1995	395	904	-	1299
1997	285	725	219	1229
1999	572	944	-	1516
2001	598	952	-	1550
2003	445	1064	-	1509
2005	394	1124	125	1642
2007	-	1106	-	1106

Fuente: Elaboración propia en base a datos extraídos de Lotito y Ros (2010).

Las cifras exhibidas en el cuadro permitían evidenciar que una vez que el sindicato perdió la conducción de la Comisión Interna en 1993 ya no pudo conseguir resultados favorables que indicaran que podía recuperar su papel dirigente en el lugar de trabajo. Incluso contando con el apoyo de la dirección de la empresa que buscaba desarticular la Comisión Interna por medio de sobornos, tal como ocurrió en el marco de los comicios internos celebrados en 1995:

(...) Fue una lucha muy difícil, ellos trabajaron hombre por hombre, a los delegados, para comprarlos. Ofrecían 300% de indemnización, y el sindicato y el Ministerio de Trabajo de Menem les aconsejaba agarrar. Y a los que no nos vendíamos nos ponían en el blanco para echarnos. Nos salvaron los compañeros y compañeras que en la elección del '95 nos vuelven a elegir con el 75% de los votos (...) (Hoy, 14/10/2011)⁹.

De modo que, más allá de los embates de la patronal y del sindicato, desde 1993 la Comisión Interna estuvo dirigida por una lista conformada en su mayoría por delegados referenciados en un sector de la izquierda (PCR); una situación que se mantuvo hasta las elecciones que se organizaron luego del conflicto por los despidos de 2009.

Si bien no se cuenta con datos precisos de los años previos, desde que se consiguió el pleno reconocimiento de la Comisión Interna en 1984 se observaron distintas maniobras por parte del STIA para obstaculizar el armado y la oficialización de las listas de candidatas opositoras, tal como se observó con la desarticulación de la Lista Violeta a instancias de los comicios de 1985. Sin embargo, esta tendencia comenzó a revertirse hacia el año 1993, cuando empezó a destacarse el carácter más abierto y plural de los comicios en términos de la presentación de listas de candidatos. En este sentido, sólo se identificaron dos oportunidades (1993 y 2007) en

⁸Los datos sólo cuentan los votos positivos. Los votos en blanco y/o impugnados son en todos los casos marginales.

⁹Extraído de: "Elecciones en Kraft". Hoy, 14/10/2011.

las que se presentó sólo una lista. Entre ellas llamaba particularmente la atención el caso de los comicios de 1993 cuando se impuso por primera vez la lista dirigida por Bogado luego de que el STIA decidiera no presentarse. Ya en 2007 la ausencia del STIA tuvo que ver con un importante conflicto que llevaron adelante los trabajadores y que contribuyó a afianzar las posiciones de la Comisión Interna en detrimento de la dirección del sindicato.

A partir de los datos aportados en el cuadro llamaba la atención el incremento relativamente constante del número de votantes en cada una de las elecciones, pero sobretudo el crecimiento de los votos obtenidos por la lista referenciada en la izquierda. Estos puntos permitían evidenciar la consolidación no sólo de la Comisión Interna en tanto estructura de representación directa de los intereses de los trabajadores a nivel del lugar de trabajo, sino también de la izquierda al frente del organismo.

Por su parte, los comicios internos de 2005 marcaron un punto de inflexión a nivel de la organización gremial intrafabril. En este orden, a diferencia de los años previos en los que no se observaron referencias o debates al respecto, en las elecciones de 2005 se introdujeron una serie de modificaciones en términos de la conformación de las listas de candidatos y de la ampliación de la participación electoral de los trabajadores.

Trascurrían años de crecimiento de los niveles generales de empleo -especialmente acentuados en el sector industrial manufacturero, y a partir de 2005 en las grandes empresas (EIL¹⁰; 2005)-, que se expresaron en Kraft con la incorporación de una gran cantidad de trabajadores jóvenes, aunque en su gran mayoría como contratados o de agencia.

(...) Post 2001 había mucha desocupación, la empresa después del 2001 tercerizó muchos sectores y era común una práctica de trabajo de agencia, te tenían un año y medio por agencia, después por contrato y luego te despedían. Se tomaban de 200 o 300 trabajadores, los tenían una temporada, después los echaban y era natural (...)
(Delegado de la Comisión Interna).

En ese contexto general, la dirección gremial interna planteó una “política de apertura” de la Comisión Interna para incorporar a los trabajadores jóvenes recientemente ingresados a la fábrica (de 2001/2002 en adelante). Entre ellos se destacó la figura de Javier Hermosilla, un militante del PTS que había ingresado a trabajar en el turno noche luego de un conflicto muy importante que llevaron adelante los trabajadores en el año 2000. La importancia de la incorporación de Hermosilla a la Comisión Interna de la fábrica se explicaba no sólo por la posibilidad de expresión de otra estrategia al interior del organismo, sino también por su

¹⁰Encuesta de Indicadores Laborales. Se trata de una encuesta permanente (con frecuencia mensual) realizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social desde 1998, en cinco conglomerados urbanos del país: Gran Buenos Aires, Gran Rosario, Gran Córdoba, Gran Mendoza, y Gran Tucumán.

protagonismo en la organización del turno noche y en la participación que luego tendrá en futuros conflictos.

Además de las discusiones en torno a la renovación de la lista de candidatos, otro de los cambios que se introdujeron a partir del año 2005 se vinculaba con el intento de incorporar en los procesos electorales intrafabriles a aquellos sectores de trabajadores que con el proceso de flexibilización laboral profundizado en la década del noventa habían quedado fuera de toda representación gremial dentro de la fábrica. En este orden, se destacó la posibilidad de que todos los sectores de trabajadores (afiliados, no afiliados, efectivos, contratados, de agencia, temporarios) pudieran votar en las elecciones internas, con todo lo que ello implicaba en términos de contrarrestar la fragmentación del colectivo obrero que buscaba imponer la patronal como parte de su política de control.

Pero a su vez, las modificaciones introducidas a partir de los comicios de 2005 marcaron un punto de inflexión en el marco de la cultura organizacional de la Comisión Interna en la medida en que la presencia de delegados gremiales de dos fuerzas político-partidarias de izquierda en la dirección de la Comisión Interna habilitaba la “lucha abierta de estrategias”¹¹. Como ambas fuerzas contaban con delegados con fueros gremiales, podían intervenir sindical y políticamente en la fábrica con mayores garantías y con más visibilidad de cara al colectivo de trabajadores en su conjunto. Según el testimonio de Javier Hermosilla, actual dirigente de la Comisión Interna de Kraft-Mondelez:

(...) Yo empiezo a ser delegado en el 2005, a partir de ahí nos empezamos a organizar más abiertamente. Antes de que yo sea delegado nos reuníamos con un grupo de compañeros, pero en sí empieza a partir del año 2005 (...). A partir de ahí en el turno noche nos empezamos a organizar con una política de alguna manera en contra del sindicato pero también planteando un funcionamiento más democrático de la Comisión Interna (...) (Delegado de la Comisión Interna).

En este sentido, pese a que la Comisión Interna continuaba bajo la dirección del PCR, se ampliaron las posibilidades de que la lucha de posiciones que se venía desarrollando en la planta pudiera expresarse abiertamente de cara al colectivo de trabajadores en su conjunto. Entonces, mientras el PCR tenía una presencia mayoritaria en los turnos mañana y, en menor medida, tarde, el PTS concentraba su presencia en el turno noche, donde a su vez se desempeñaba el único delegado de la Comisión Interna con el que contaban. Luego estas

¹¹Con la idea de “lucha abierta de estrategias” se hace referencia al debate que se da de cara al colectivo de trabajadores de la planta. En este orden, contar con delegados en la Comisión Interna era la variable que definía el “grado” de apertura de las discusiones, en tanto permitía contar con las garantías que la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551) establece para los delegados gremiales. Teniendo en cuenta esto, cuando se habla de “los años de lucha abierta de estrategias” se toma como referencia el año 2005, que es cuando ingresó Javier Hermosilla a la Comisión Interna. De aquel entonces en adelante pudieron expresarse más abiertamente los referentes del PCR y el PTS.

diferencias comenzaron a expresarse en la implementación de métodos de acción y de organización diferenciados en los distintos turnos de trabajo, un punto que adquirió mayor relevancia con el conflicto por los despidos de 2009.

Finalmente, respecto a las instancias de reunión y toma de decisiones hasta los años 2006/2007 no se encontraron referencias puntuales sobre la convocatoria de reuniones o asambleas. Según el trabajo de campo, esta práctica comenzó a instalarse en forma clandestina y por fuera de las instalaciones de la fábrica para evitar la mirada de los líderes y jefes hacia 2006, y luego adoptó una expresión más abierta en 2007, en el marco de un conflicto muy importante que llevaron adelante los trabajadores a partir de la confluencia de las reivindicaciones de los trabajadores efectivos (aumentos salariales) y contratados (efectivizaciones) (Cambiasso, 2012). En este sentido es que se planteó a las asambleas como un elemento “emergente” dentro de la tradición de la Comisión Interna de la fábrica; aunque con el correr de los años se fue instalando como una práctica “dominante”.

Reflexiones finales

A lo largo de la ponencia se planteó el estudio de la Comisión Interna de Kraft-Mondelez como un caso testigo del actual proceso de revitalización sindical y sindicalismo de base. Sin embargo, entre algunas de las características que definían su “excepcionalidad” dentro del proceso general se destacaron a) su extensa *tradición de organización* opuesta a la dirección del sindicato de la alimentación, directamente vinculada con distintas corrientes políticas de izquierda, y una extendida representación en el lugar de trabajo a partir de los miembros de la Comisión Interna, los delegados de sector y los congresales; y b) su marcada *tradición de lucha* que podía rastrearse desde los años ochenta, una dimensión de la tradición que por cuestiones de espacio no se desarrolló extensamente en este trabajo, aunque sí se introdujeron algunos elementos que permitían evidenciarla considerando la estrecha vinculación que existía entre ambas dimensiones de análisis en el caso de estudio.

En este sentido, a diferencia de otros casos de sindicalismo de base que se desarrollaron más directamente ligados al proceso de revitalización de los sindicatos -como por ejemplo el Cuerpo de Delegados del Subterráneo de Buenos Aires (Ventrici, 2011)-, la Comisión Interna de Kraft contaba con una extensa acumulación de experiencias de lucha y de organización que contribuían a dar forma (y continuidad) a su cultura política. A su vez, a diferencia de casos como el de la Comisión Interna y el Cuerpo de Delegados de Ford -conformados en su gran mayoría por delegados opositores a la dirección del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina (SMATA)- que organizaron la toma de la

fábrica en 1985 y se desarticularon tras la derrota del conflicto (Molinero, 2013), la Comisión Interna de la ex Terrabusi logró reponerse a la derrota de los años ochenta (despidos masivos en 1986), construir una organización opositora a la dirección del sindicato y vinculada con la izquierda partidaria, y resistir (aunque no sin dificultades) al avance de las políticas de flexibilización laboral.

Teniendo en cuenta estos elementos es que se volvía particularmente relevante profundizar las discusiones sobre la tradición en de la Comisión Interna de Kraft para poder avanzar en el estudio de su experiencia actual de organización. En este sentido, entre los rasgos “dominantes” de la tradición de organización de la Comisión Interna se destacó su consolidación en abierta oposición a la dirección del sindicato de la alimentación, su fuerte vinculación con distintos partidos políticos de izquierda (destacándose fundamentalmente la intervención de dos tendencias, el trotskismo y el maoísmo)¹². A su vez, se observó que la cultura de la Comisión Interna de la fábrica se configuraba a partir de la importante presencia de los delegados a nivel del lugar de trabajo, consolidada no sólo a instancias de dicho organismo gremial de base, sino también de la figura de los delegados de sector y de los delegados congresales. También se destacó la realización regular (cada dos años) de elecciones internas para elegir la dirección de la Comisión Interna, sobre la base de la presentación de listas de candidatos.

Por último, se sostuvo que el año 2005 marcó un punto de inflexión en la organización de la Comisión Interna con el desarrollo de una serie de rasgos “emergentes”, que se configuraron fundamentalmente en torno a tres ejes. Por un lado, la renovación de la Comisión Interna mediante la “apertura” de la lista electoral a los trabajadores jóvenes que habían comenzado a ingresar a la fábrica en el marco de la recuperación económica de los primeros años de la post-convertibilidad (aunque en su gran mayoría como contratados). Por otro lado, asociado al punto anterior, se discutió la incorporación de *todos* los sectores y categorías de trabajadores en las votaciones internas (efectivos, contratados, afiliados, no afiliados, tercerizados), incluso aquellos sectores que habían quedado fuera de toda representación gremial con la profundización de la flexibilización laboral durante los años noventa; con todo lo que ello implicaba en términos de combatir la fragmentación del colectivo de trabajadores. Y, finalmente, comenzaron a extenderse las asambleas como espacios democráticos de debate y

¹²Mientras la primera tuvo una presencia mayoritaria durante los años ochenta a través del MAS, la segunda lo hizo durante los años noventa y hasta mediados del dos mil a instancias del PCR. Desde entonces y en adelante el trotskismo comenzó a recuperar sus posiciones, aunque fue recién después del conflicto por los despidos de 2009 que logró consolidarse en la dirección de la Comisión Interna a instancias del PTS.

toma de decisiones, que también contribuyeron a consolidar la articulación entre los distintos sectores y categorías de trabajadores de la planta.

De este modo, podía evidenciarse que tal como estaba configurada la tradición de la Comisión Interna de Kraft comenzó a entrar en tensión con el contexto abierto en 2003, la presencia de otros sectores de la izquierda dentro de la planta, y la renovación generacional de los trabajadores, que presionaron hacia la introducción de una serie de cambios que se configuraron como rasgos “emergentes” de su tradición. Y fue justamente sobre la base de estos últimos que comenzó a gestarse el proceso de renovación de la Comisión Interna que se consolidó con el cambio de dirección que se impuso luego del conflicto por los despidos de 2009.

Finalmente, resultaba importante destacar el valor del concepto de *tradición* -entendido no sólo a partir de la acumulación de experiencias pasadas sino también a partir del modo en que ellas se articulaban activamente con las experiencias actuales de los trabajadores-, tanto para profundizar el estudio del caso propuesto como para analizar de qué modo se articulaban las distintas (y heterogéneas) experiencias de organización gremial a nivel de los lugares de trabajo en el marco general de la revitalización de los sindicatos y de sindicalismo de base.

Bibliografía

ATZENI, M. y GHIGLIANI, P. (2007). “Nature and limits of trade unions’ mobilisations in contemporary Argentina”, en *LabourAgain Publications*. Disponible en: <http://www.iisg.nl/labouragain/documents>.

ETCHEMENDY, S. y COLLIER, R. (2007). “Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)”, en *Politics and Society*, Vol. 35, Nº 3. (Versión en español).

CAMBIASSO, M. (2012). “Estrategias político-sindicales, experiencias de lucha y tradición de organización en la Comisión Interna de Kraft-Terrabusi (2003-2010), Tesis de Maestría, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires

LOTITO, D. y ROS, J. (2010). “La emergencia del movimiento obrero argentino y la izquierda revolucionaria. La lucha de Kraft Foods”, en *Revista Estrategia Internacional*, Nº26, Buenos Aires.

MOLINARO, L. (2013). “La democracia del *Nunca más* y el movimiento obrero. La ocupación obrera de la planta Ford de general Pacheco en 1985”, en revista *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, Año I, Nº 2, Buenos Aires.

VARELA, P. (2013). “Los sindicatos en la Argentina kirchnerista: entre la herencia de los 90 y la emergencia de un nuevo sindicalismo de base”, en revista *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, Año I, Nº 2, Buenos Aires.

VARELA, P. y LOTITO, D. (2009). “La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones Internas, izquierda clasista y “vacancia” de representación sindical”, en *Revista Conflicto Social*, Año 2, Num. 2. Buenos Aires.

VENTRICI, P. (2011). “Sindicalismo de base en la Argentina contemporánea. El cuerpo de delegados del subterráneo”, Tesis de Doctorado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

WILLIAMS, R. (1977). *Marxismo y Literatura*, Ediciones Península, Barcelona.

Fuentes

VIDAL, G. (2010). Terrabusi Kraft: una lucha heroica. Cónicas y testimonios de sus trabajadoras y trabajadores”, Ed. Ágora, Buenos Aires.

CPM – FONDO DIPPBA

CCT 244/94

Semanario Hoy

Entrevistas a delegados

Web institucional de Mondelez: <http://ar.mondelezinternational.com/home>

Encuesta de Indicadores Laborales (EIL)