

La tradición del sindicato de la alimentación: de los años ochenta a la posconvertibilidad

Mariela Cambiasso

Resumen:

Las transformaciones recientes en el mundo del trabajo generaron una serie de debates en el campo de las ciencias sociales sobre la crisis y reconfiguración de las organizaciones sindicales. En el marco de la recomposición económica y del empleo que tuvo lugar en la Argentina de posconvertibilidad, comenzó a discutirse en qué medida podía hablarse en nuestro país de un proceso de revitalización sindical. El propósito del artículo es contribuir a estos debates a partir del análisis de la tradición del Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA), tomando como referencia la seccional Buenos Aires-Capital Federal, en el período que se extiende entre el triunfo de su actual dirección (1984) y el conflicto que tuvo lugar en la empresa Kraft-Foods (ex Terrabusi) en 2009. Como resultado del análisis observamos que predominan rasgos de continuidad en las prácticas, discursos y valores que definen la tradición del sindicato. Esto, lejos de cuestionar el nuevo protagonismo de los sindicatos, complejiza su lectura e incorpora nuevos ejes para su estudio. Nos referimos concretamente a la relación entre las direcciones sindicales y las bases organizadas en comisiones internas y cuerpos de delegados; y la consideración de dos temporalidades: el pasado y el presente de las organizaciones sindicales en términos de sus discursos y prácticas. En términos metodológicos se trata de un estudio cualitativo, basado en entrevistas a dirigentes sindicales, y en el análisis de distintas fuentes secundarias (revistas, documentos y declaraciones sindicales, artículos periodísticos y archivos históricos).

Palabras clave: tradición, alimentación, revitalización sindical, comisión interna.

The tradition of the food industry union: from the eighties to the post convertibility

Mariela Cambiasso

Abstract:

The recent transformations in the labor world generated a series of debates in the field of social sciences about the crisis and reconfiguration of union organizations. Within the framework of the economic and employment recomposition that took place in Argentina of post convertibility, it began to be discussed in what extent could be spoken about a process of union revitalization in our country. The purpose of the article is to contribute to these reflections from the analysis of the tradition of the Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA), taking as reference the Buenos Aires-Federal Capital sectional, in the period that extends between the triumph of its current direction (1984) and the conflict that took place in the company Kraft-Foods (ex Terrabusi) in 2009. As a result of the analysis we observed that prevails the continuity in the practices, discourses and values that defines the tradition of the union. This, far from questioning the new new prominence of the unions, complexize its reading and incorporates new dimensions for its study. Concretely, we refer to the relationship between the union leaderships and the bases organized in internal commissions; and the consideration of two temporalities: the past and the present of the union organizations in terms of their speeches and practices. In methodological terms, it is a qualitative study, based on in-depth interviews with union leaders and on the analysis of different secondary sources (journals, union documents and statements, newspaper articles and historical archives).

Key words: tradition, food industry, union revitalization, internal commissions.

La tradición del sindicato de la alimentación: de los años ochenta a la posconvertibilidad

Mariela Cambiasso¹

Introducción

Las transformaciones generadas durante los últimos años en el mundo del trabajo suscitaron una serie de debates en el campo de las ciencias sociales acerca de la crisis y reconfiguración de las organizaciones sindicales. En este marco, existió cierto consenso en reconocer a los años setenta como un momento bisagra en la modificación de la base social de los sindicatos y de sus vínculos tradicionales con el Estado, como resultado de la crisis del mercado de trabajo y los efectos asociados a la desocupación y precarización laboral (Palomino, 2007). Sin embargo, los cambios en el sindicalismo - tradicionalmente peronista- terminaron de consolidarse a lo largo de los años noventa con los programas de estabilización monetaria, la profundización de las políticas neoliberales y las modificaciones impulsados por el gobierno de Carlos Menem en la gestión y organización del trabajo. Esta serie de medidas condujeron a las organizaciones gremiales a adoptar distintas posiciones frente al Partido Justicialista en el gobierno (Svampa, 2007).

De 2003 en adelante, en el marco de la recuperación económica y del empleo que tuvo lugar en Argentina en la posconvertibilidad, comenzó a discutirse en qué medida y en qué términos podía hablarse de un proceso de revitalización sindical en el país. Algunos autores se enfocaron en la relación entre las direcciones sindicales y el Estado y analizaron la revitalización sindical a partir del incremento de los indicadores clásicos de poder sindical: negociación colectiva, conflictividad laboral y densidad sindical (Etchemendy y Collier, 2008; Senén González y Haidar, 2009; Senén González y Del Bono, 2013). Otros, en cambio, sostuvieron que no se habían registrado cambios profundos a nivel de las direcciones sindicales que permitieran hablar de un proceso de revitalización, sino que más bien se observaba un resurgimiento en la conflictividad laboral (Atzeni y Ghigliani, 2008).

¹ CEIL-CONICET / FSOC-UBA. Correo-e: m_cambiasso@hotmail.com

Por último, se destacó otra serie de investigaciones que abordaron la temática focalizando en el surgimiento y la recuperación de organizaciones de base (comisiones internas y cuerpos de delegados) que tuvo lugar a partir de 2004 en distintos sectores industriales y de servicios (Montes Cató, 2006; Ventrice, 2011; Duhalde, 2011; Longo, 2014 y Varela, 2015).

Con el propósito de contribuir a estas discusiones, en el presente artículo nos centramos en el análisis de un caso -la seccional Buenos Aires-Capital Federal del Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA)²-, en base a la pregunta por su tradición. La intención es caracterizar la tradición del sindicato de la alimentación a los efectos de identificar cambios y continuidades en sus valores, discursos y prácticas que contribuyan a profundizar las discusiones acerca de cómo se expresa el nuevo protagonismo las organizaciones sindicales en la actualidad³. Para ello, centramos la atención no sólo en los discursos, prácticas y valores de la dirección, sino también en las relaciones/tensiones que se establecen con las organizaciones de base, partiendo de la mirada y las definiciones que plantea su actual dirección, en tanto oficia como el sentido dominante en torno al cual se abren las disputas que configuran la tradición de la organización⁴.

² Es un sindicato de primer grado, cuyo marco de representación abarca la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y algunos partidos de la primera y la segunda corona del Gran Buenos Aires. Según sus dirigentes, si se toma como referencia el número total de afiliados, es la segunda filial más importante después del STIA Buenos Aires, aunque ocupa el primer lugar si se considera su peso político. Algunos de los elementos que refuerzan su centralidad son su ubicación geográfica y el hecho de haber contado con dos Secretarios Generales de la CGT: José Espejo (1947-1952) y Rodolfo Daer (1996-2004), quien es su Secretario General en la actualidad. Otro factor de importancia es que dicha delegación representa a los obreros de algunas de las empresas más grandes del sector (Mondelez -ex Kraft-Foods-, Molinos Río de la Plata, Bonafide, Felfort, 5 Hispanos, Ice Cream, Alijor, Okebón, entre otras).

³ Sin negar la centralidad de los sindicatos durante los años noventa ni su participación en la conflictividad social y laboral, con la idea de “nuevo protagonismo de los sindicatos” durante la posconvertibilidad nos interesa destacar, al menos, cuatro elementos: el crecimiento de la conflictividad laboral, siendo 2005 el año en que se registró el número más elevado de protestas desde 1990 (Varela, 2013), con un claro desplazamiento de los trabajadores desocupados como principales protagonistas; el lugar de disputa que adquirió la CGT sobre las condiciones de compra-venta de la fuerza de trabajo (Marticorena, 2015); el crecimiento del empleo que habilitó la incorporación de trabajadores jóvenes al mercado laboral y la renovación generacional de activistas y militantes (Lenguita y Varela, 2010); y la reactivación de la conflictividad laboral y de la organización de los trabajadores a nivel del lugar de trabajo, que comenzaron a ejercer mayor presión sobre los líderes burocratizados y a protagonizar conflictos (Basualdo, 2010).

⁴ La decisión de reconstruir la tradición del sindicato partiendo de las definiciones de su dirección se fundamenta en el marco teórico que planteamos y continúa el criterio que seguimos en investigaciones previas sobre la temática, ver: Cambiasso (2015); Cambiasso, Longo y Tonani (2016 y 2017).

El recorte temporal que establecemos se extiende entre los años 1984, cuando se produjo el triunfo de la Lista Verde encabezada por el dirigente peronista Rodolfo Daer, quien dirige el gremio en la actualidad, y 2009, cuando tuvieron lugar los despidos en la empresa Kraft-Foods (ex Terrabusi)⁵, abriendo uno de los conflictos industriales más importantes y visibilizados de la última década.

De este modo, retomamos parte de las reflexiones desarrolladas en la tesis doctoral en torno a las tradiciones sindicales con el propósito de intervenir en los debates académicos sobre la “revitalización sindical”. Partimos de que el abordaje de las tradiciones permite profundizar la mirada sobre los rasgos de cambio y continuidad a nivel de los valores, las prácticas y los discursos sindicales e introducir una mirada procesual que abarca dos temporalidades: el pasado y el presente de las organizaciones gremiales. Así, es posible avanzar sobre la polarización entre “lo viejo” y “lo nuevo”, tan extendida en los enfoques institucionalistas, que impide profundizar sobre *“las contradicciones que el nuevo protagonismo sindical presenta respecto de la herencia de los ’90 y la crisis del 2001”* (Varela, 2016), al tiempo que habilita la pregunta por la dimensión política que involucra su “resurgimiento” actual. En dicha ocasión, al igual que en este artículo, partimos del concepto de tradición propuesto por el historiador marxista británico Raymond Williams.

En “Marxismo y literatura”, Williams (2000) discute sobre la noción de tradición y distingue distintos sentidos (dominantes, residuales y emergentes) que intervienen en el proceso de formación social y cultural. Desde su perspectiva, esta noción no sólo refiere a la acumulación de experiencias, sino a un proceso activo basado en principios de selección, que implican elementos de continuidad que pueden experimentarse en las prácticas cotidianas. Así, la tradición es entendida como un aspecto presente en todo proceso cultural, que actúa como un mecanismo de incorporación de valores y prácticas al orden social. A través de su dinámica, articula procesos de identificación y definición cultural, funcionando como un elemento formador del presente, desarrollando una versión del pasado creada para establecer relaciones y ratificar los valores dominantes.

⁵ Actualmente la firma se denomina Mondelez. El cambio de nombre responde a una nueva estrategia comercial que implementó la firma en 2012.

De este modo, la discusión sobre la tradición está directamente vinculada con el problema de la hegemonía, en la medida en que involucra las disputas de poder que tienen lugar en el proceso social de incorporación de prácticas y valores al orden social, y que, en el caso de las sociedades de clases, se basa justamente en las desigualdades entre las clases sociales. Así entendida, la noción de tradición permite pensar en la recuperación de elementos históricos presentes en las experiencias sindicales, tanto como en la reapropiación y en las disputas que se generan por imponer una visión hegemónica de los sentidos acerca del mundo, visiones que legitiman asimismo prácticas y discursos⁶.

Para avanzar en el análisis empírico del caso no abordamos la tradición en general sino a partir de dos dimensiones, que son las que recuperamos, a su vez, para organizar la estructura del artículo: (a) la tradición política y de organización; y (b) la tradición de conflicto y lucha. Las mismas surgieron a partir de los intereses derivados de la discusión teórica, pero también de la propia evidencia empírica que se depende del análisis del caso. De acuerdo con esta distinción, en el primer apartado analizamos la tradición política y de organización del STIA, considerando las definiciones políticas de las agrupaciones que allí se expresan y la presencia del sindicato a nivel del lugar de trabajo. Luego, en el segundo, abordamos los rasgos que definen su tradición de conflicto y lucha, para cuyo estudio consideramos los conflictos más relevantes que tuvieron lugar a lo largo del período estudiado. Concretamente, nos centramos en las acciones que llevaron adelante tanto la dirección sindical como las organizaciones de base y en las principales reivindicaciones y demandas que orientaron sus reclamos.

En términos metodológicos se trata de un estudio cualitativo, basado en entrevistas que realizamos a un dirigente de la Comisión Directiva del sindicato y en el análisis de fuentes secundarias. En relación con este último punto, los datos presentados se construyeron a partir del cruce de la información provista por: (a) revistas, documentos y declaraciones sindicales; (b) artículos periodísticos; y (c) archivos históricos.

⁶ Para un análisis más profundo acerca del concepto de tradición en el marco de la escuela marxista inglesa y particularmente de Raymond Williams ver Cambiasso, Longo y Tonani (2016).

Tradición política y de organización: entre el peronismo y la izquierda

Los orígenes peronistas del sindicato de la alimentación

Hasta la década de 1920 el movimiento obrero argentino estuvo dominado por sindicatos de oficio relativamente pequeños. Éstos se vieron gradualmente desplazados por un modelo de organización sindical de tipo industrial, caracterizado por la representación de un sindicato único por rama de actividad, que se volvió dominante hacia mediados de la década de 1940. Este modelo encontró dificultades para instalarse acabadamente en la industria de la alimentación, en tanto surgieron una multiplicidad de sindicatos organizados en torno a las distintas ramas en las que se dividía la actividad (Doyón, 1984).

La fundación del STIA se produce en este marco. Si bien data de los primeros años de la década de 1940, no se registra una fecha exacta ni datos precisos sobre las condiciones en que se produjo. La actual dirección atribuye este hecho al accionar de la última dictadura militar, que quemó y destruyó las actas y archivos existentes. Ahora bien, más allá de las imprecisiones y contradicciones acerca de quiénes fueron los primeros dirigentes, cuándo y dónde comenzó a funcionar la primera sede sindical, o incluso qué fracciones o divisiones dieron origen al sindicato, había un eje que no se ponía en cuestión: la centralidad de las figuras de “Perón” y “Evita” (a quien reconocen particularmente por las facilidades que otorgó para el acceso al edificio donde actualmente funciona el gremio, en la calle Carlos Calvo al 1500 en el barrio de Constitución), y su ligazón, desde los inicios, con el peronismo.

Si tal como decía Williams (2000), la tradición se define como una construcción basada en principios de selección, articulada con procesos de identificación y definición cultural que desarrollan no sólo una visión del pasado sino también funcionan como un elemento formador del presente, la identificación del sindicato con el peronismo permite hablar de un proceso activo, de continuidades prácticas y discursivas que se experimentan cotidianamente en la vida institucional del gremio.

Por ejemplo, en la declaración de principios del STIA firmada por su actual Secretario General, puede leerse:

Hacemos nuestros los conceptos magistrales del General Perón cuando señaló que "el movimiento ha de dirigirse por los únicos doctores que el movimiento sindical

puede tener: los doctores en sufrimiento y en las luchas, que son los trabajadores... (Declaración de principios, disponible en la página oficial del sindicato).

Las referencias a las figuras de “Perón” y “Evita” son recurrentes. Están presentes en las distintas publicaciones que realiza el STIA, sean afiches, declaraciones o revistas, tanto como en el discurso de sus dirigentes:

Nuestro referente mayor es el general Perón, y de por sí también la compañera Evita. Dirigentes sindicales hubo muchos, con algunos podemos estar de acuerdo o no, pero mantuvieron lo esencial que es el modelo sindical, no sindicato por empresa, no sindicato por oficio. Cuando a vos te dividen te debilitan, no hay vuelta de hoja, por eso siempre nos enseñaron que la unión hace a la fuerza. Si agarrás dos ramitas y hacés fuerza las partís, pero si agarrás cuarenta o cincuenta ramitas no las podés partir... (Miembro del Consejo Directivo del STIA, mayo de 2014).

Así, un elemento que define la tradición del STIA es que sus dirigentes reivindican al peronismo y recurren a la iconografía y el discurso clásico del peronismo de 1945.

Pero, a su vez, este no sólo funciona como uno de los valores centrales en torno a los cuales la dirigencia construye y sostiene su legitimidad, sino también como garantía del mantenimiento del modelo sindical por rama de actividad que reivindican. De este modo, peronismo y modelo sindical se articulan en una unidad con sentido que define objetivos y prácticas, donde la preservación del modelo sindical se presenta como un fin en sí mismo y como un aval de éxito para la organización.

Este objetivo se corrobora y refuerza en la nota editorial publicada con la firma de Daer en una de las revistas anuales del gremio. La idea que sobrevuela el artículo -y que se expresa también en otras declaraciones- puede sintetizarse en una afirmación categórica: “el sindicato es peronista o no es”:

*... Muchas organizaciones antiperonistas que existen en el gremio y participan en todos los plenarios [de delegados] recurren al engaño para confundir y destruir **la organización sindical que es el Sindicato**. Me pregunto si todo lo que mostramos en esta revista se podría realizar si no existiese el sindicato. ¿Cómo sería la vida de los trabajadores sin el Sindicato?... (Revista nuestra VOZ, STIA Buenos Aires-Capital, 2011, -resaltado de la autora-).*

Cuestionando la posibilidad de que surjan y/o se consoliden sectores de oposición en el gremio, sus dirigentes asocian una agrupación sindical particular con la institución sindical en sí misma. Desde esta perspectiva, enfrentar a la Lista Verde de

Daer adquiere, en sí mismo, un valor destituyente. Concomitantemente, y en línea con el peso que tiene el peronismo en el marco de la dirección del gremio, la disputa político-ideológica central se configura en torno al binomio peronismo/anti-peronismo.

Peronismo, izquierda y predominancia del sistema de lista única

En la edición anual de la revista Nuestra VOZ que publicó el sindicato en 2014, al conmemorarse 30 años de la Agrupación Verde al frente de la seccional, puede leerse que sus inicios se remontan a los primeros meses del año 1982. Según el relato oficial, un grupo de delegados y trabajadores comenzaron a reunirse en un bar ubicado en el barrio de Constitución, en las cercanías del sindicato. Por aquellos años, se encontraban allí emplazadas algunas de las fábricas más grandes, como Terrabusi, Noel, Bagley, Canale y Aguila. Rodolfo Daer era uno de los cuatro delegados que representaba a la Comisión Interna de la fábrica de golosinas Noel (Página 12, 24/08/1998).

Referenciada en la CGT-Brasil, cuyo Secretario General era Saúl Ubaldini, la Agrupación Verde intervino activamente en la campaña del peronismo para las elecciones presidenciales de 1983 y se opuso sistemáticamente a las medidas sindicales y económicas que impulsó Raúl Alfonsín una vez en la presidencia. En este sentido, además de la militancia sindical en algunas de las fábricas más grandes del sector, la legitimidad y fortaleza de la Lista Verde se erigió sobre una activa participación en la política nacional y en los vínculos establecidos con ciertos sectores de poder dentro del sindicalismo. Sin embargo, su consolidación al frente del sindicato recién se produjo con el proceso de reorganización sindical promovido por el gobierno radical hacia septiembre de 1984.

Luego de varios años de no realizarse elecciones internas en los gremios y de sucesivas prórrogas en los mandatos de los dirigentes sindicales, el proceso de reorganización sindical implicó la celebración de comicios en aproximadamente 700 gremios.

Una parte importante de los mismos era definatoria al momento de conformar la cúpula de la CGT, registrándose una participación general que alcanzó alrededor del 60% de los padrones oficiales (Lucita, 1985).

Las elecciones en el sindicato se celebraron el 28 de diciembre de 1984. Los resultados obtenidos consolidaron la renovación completa del Consejo Directivo, en un proceso en el que participaron cuatro listas y en el que la línea oficialista (Lista Blanca), que había conducido el sindicato durante los años de la dictadura militar y mientras estuvo intervenido el gremio, obtuvo la menor cantidad de votos (Lucita, 1985).

El triunfo de la Lista Verde es presentado por la actual dirección prácticamente como la refundación del sindicato, un elemento que asocian a la renovación total de sus dirigentes:

*...Cuando asume Alfonsín, que hay elecciones en todos los gremios, acá estaba la Lista Blanca. La Lista Blanca había estado acá inclusive -algunos dirigentes, no todos- cuando estuvo intervenido el gremio, si no me equivoco había un oficial de la marina. Y cuando se hacen las elecciones en el '84 se forman cuatro listas. La Blanca que era la oficialista, la Verde, la Azul, la Violeta y la Celeste y Blanca, se fusionan la Verde y la Azul y gana la Verde y Azul. **Y ahí comienza, eran todos dirigentes nuevos...** (Miembro del Consejo Directivo del STIA, mayo de 2014 - resaltado de la autora-).*

En el marco de la entrevista, el dirigente del sindicato nos contó que estaban preparando un libro sobre la historia del gremio, aunque finalmente, el proyecto del libro se transformó en revista y la historia del sindicato en la historia de la Agrupación Verde⁷. Así, las contradicciones e indeterminaciones que teñían los relatos sobre los inicios del gremio se transformaban en certezas a partir de 1984, cuando se inicia la historia donde es protagonista la conducción que surge con la Lista Verde. El triunfo de la Lista Verde configuró una renovación del Consejo Directivo y de sus autoridades, incorporando en la estructura de la dirección delegados y activistas que hasta ese momento se desempeñaban a nivel de las fábricas. Lo que no resulta tan evidente es en qué medida este recambio redundó en una renovación de la orientación político-ideológica del STIA.

Haciendo referencia a las listas que se presentaron para las elecciones de 1984, un representante del sindicato afirmaba:

...Una era la ortodoxa, la de acá, de orientación peronista. La Verde era de orientación peronista. La Celeste y Blanca era un mix, había compañeros del PC con peronistas. Y la otra era la del MAS, en ese momento era el MAS, hoy es el PTS, la CCC, en esa época el fuerte era el MAS. La parte intelectual era el PC y la parte combativa fuerte la tenía el MAS... (Miembro del Consejo Directivo del STIA, mayo de 2014).

⁷ Ver Revista Nuestra VOZ (2014), disponible en la página oficial del sindicato.

De la afirmación de la cita se desprenden dos elementos de interés en torno a la tradición política del sindicato. Por un lado, la fuerte orientación peronista del gremio, que se expresaba en la presencia de sectores que se referenciaban como peronistas en tres de las cuatro listas que disputaban la dirección. Y, por otro lado, la presencia de una tradición vinculada con la izquierda partidaria, que se expresaba en la intervención del Partido Comunista (PC) y el Movimiento al Socialismo (MAS).

A su vez, la cita permite evidenciar que hablar de la intervención de corrientes o partidos políticos de izquierda en el sindicato no sólo implica referirse a la organización interna de ciertos establecimientos productivos, sino también a fuerzas políticas con pretensión de disputar la conducción del gremio. De hecho, la lista Verde-Azul (luego Lista Verde), que surge de una alianza electoral sellada a último momento, se impuso sobre las listas de izquierda por una mínima diferencia. La lista vencedora obtuvo el 36,3% de los votos, mientras que la lista Celeste y Blanca (PC y peronistas) consiguió el 33% y la lista Violeta (MAS) el 23,4% (Lucita, 1985).

Por último, nos interesa destacar la distinción que hace el entrevistado entre las orientaciones políticas de los partidos de izquierda que intervenían en el gremio en los años ochenta, identificando al PC con una línea intelectual y al MAS con una tendencia combativa; y la continuidad que marca entre la orientación combativa del MAS, y la intervención del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS) y el Partido Comunista Revolucionario-Corriente Clasista y Combativa (PCR-CCC) en la actualidad. De este modo, no sólo observamos elementos de continuidad en la tradición del sindicato asociados con la influencia de la izquierda, sino que los mismos son reconocidos como tales por los dirigentes.

La tradición se presenta, entonces, más que como una simple acumulación de experiencias, como un proceso activo, que es reconocida por los dirigentes del gremio y se refuerza en los lugares de trabajo a través del accionar de los delegados y activistas opositores.

Pese a la buena elección que realizó la izquierda en el marco del proceso de reorganización sindical, la Lista Verde se consolidó como una fuerza hegemónica dentro del gremio. Mientras que la izquierda sólo logró conservar sus posiciones en las

comisiones internas y cuerpos de delegados de algunos de los establecimientos productivos más grandes, entre los que se destacaron Terrabusi y Bagley.

Más allá de sus intentos por trascender la instancia fabril y disputar la dirección del gremio, el triunfo de la Lista Verde coincidió con el establecimiento del sistema de lista única como modalidad predominante en los comicios. Si bien no obtuvimos datos de las elecciones inmediatamente posteriores a 1984, esto se comprueba si tenemos en cuenta los comicios de 1992, donde la dirección del sindicato rechazó el pedido de oficialización de dos listas opositoras. Según puede leerse en un artículo periodístico del 13 de mayo de 1992:

*En la sede del **Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA)**, filial Buenos Aires, se proclamó la Lista Verde, única oficializada en los comicios que se harán el viernes próximo, para elegir la comisión directiva, la que es encabezada por **Rodolfo Amado Daer** como candidato a secretario general. El dirigente, cuya reelección se postula, es además consejero del Partido Justicialista metropolitano. En un comunicado se informó que hasta ahora ésta será la única lista oficializada que participará en la elección, “**ya que la Lista Naranja** (de tendencia pluralista: MAS, PI [Partido Intransigente], peronismo disidente y otras fuerzas) y **la Lista Celeste, de orientación del PTP [Partido del Trabajo y del Pueblo] no pudieron completar sus candidatos, ni la cantidad mínima de avales exigidos por los estatutos del gremio en los plazos establecidos por la ley**”. Se consiguió además que los reclamos interpuestos por las listas opositoras fueran desestimados por la Junta Electoral, el Ministerio de Trabajo y la Justicia Laboral... (CPM – FONDO DIPPBA -resaltado de la autora-)⁸.*

Con el correr de los años esta práctica se instaló como dominante en la tradición del sindicato, al igual que la falta de renovación de autoridades.

Esta situación se consolidó a partir de dos mecanismos principales: (a) las exigencias para presentar listas de candidatos, que incluían grandes cantidades de números elevados de candidatos y avales y que a su vez eran evaluados por los mismos dirigentes sindicales⁹, y (b) la introducción de cláusulas estatutarias que habilitaban la reelección ininterrumpida de las autoridades.

⁸ Cita extraída de CPM – FONDO DIPPBA División Central de Documentación, Registro y Archivo. Mesa B, Carpeta 2 Elecciones, Legajo 1. Año 1992, ps 31.

⁹ Al respecto es importante mencionar que las elecciones se desarrollan cada cuatro años bajo el sistema de lista completa. Allí se elige el Consejo Directivo, la Comisión Revisora de Cuentas, los delegados congresales para los congresos del STIA y los delegados congresales para los congresos de la federación. En las últimas elecciones fueron requeridos para integrar la lista de candidatos alrededor de 180 congresales (entre titulares y suplentes), sin contar los requeridos para los congresos de la federación.

Recién después de 13 años de comicios con lista única, una división en el bloque dirigente produjo en 2004 la escisión de la Agrupación Verde, que derivó en la presentación de dos listas de tendencia oficialista. Por un lado, la Lista Verde de Daer y, por otro, la Lista Azul de su ex aliado Fernando Jiménez. En este marco inusual, los delegados de las CI de Terrabusi, Pepsico, Stani y Bagley lograron oficializar una lista opositora, la Lista Celeste y Blanca (Página 12, 24/07/2004).

Las disputas internas dentro del oficialismo contribuyeron a que la oposición de izquierda lograra oficializar su lista, aunque no sin antes enfrentar la negativa de la dirección del sindicato, que ese mismo año resolvió una reforma estatutaria que facilitaba la renovación consecutiva de los mandatos y debilitaba el accionar de los delegados de base (Página 12, 24/01/2004; La nación, 27/01/2004).

Teniendo en cuenta esto, sostenemos que para comprender la continuidad de la Agrupación Verde al frente del sindicato también es importante tener en cuenta los mecanismos institucionales puestos en juego para limitar la intervención de la oposición, sobre todo a nivel general del gremio. De hecho, las elecciones de 2004 se celebraron en un contexto de denuncias presentadas ante el Ministerio de Trabajo por fraude electoral. Las acusaciones se centraban en dos puntos: (a) la composición pro-oficialista de la junta electoral, que a su vez no permitía la presencia de veedores independientes; y (b) las irregularidades asociadas a la composición del padrón electoral (Página 12, 16/09/2004; 17/09/2004).

Más allá de las irregularidades denunciadas, el Ministerio de Trabajo resolvió habilitar las elecciones, en las que se impuso la Lista Verde con el 44% de los votos.

En segundo lugar, se ubicó la Lista Azul de Fernando Giménez con el 34%, que tras la derrota se diluyó como una tendencia al interior del gremio. Y en tercer lugar se posicionó la Lista Celeste y Blanca encabezada por Ramón Bogado del PCR-CCC, que en ese entonces dirigía la Comisión Interna de Terrabusi (La Nación, 27/09/2004).

El triunfo de la Lista Verde por sexta vez consecutiva fue definido como una renovación por parte de su dirección, que se opuso a plantear la interna con la Lista Azul en términos políticos: *“La tradición era la misma, en el fondo era un tema personal, no un tema político, no un tema de ideología”* (Miembro del Consejo Directivo del STIA, mayo de 2014).

Recién en 2012, logró oficializarse nuevamente una lista opositora de izquierda. Por primera vez, por lo menos desde la vuelta a la democracia, se enfrentaron directamente el peronismo y la izquierda en elecciones generales. Ese año la Lista Bordó -encabezada por la Agrupación Desde Abajo (PTS), que en ese entonces dirigía las CI de Kraft-Foods y Pepsico, y conformada también por sectores independientes y la Agrupación 1º de Mayo (PCR-CCC)- obtuvo el 40% de los votos¹⁰.

El STIA en el lugar de trabajo

Además del peso del peronismo y la izquierda como valores centrales de la tradición política y de organización, el último punto que analizamos como parte de esta dimensión es su intervención en el lugar de trabajo.

Al respecto, podemos afirmar que el STIA tuvo históricamente presencia en los lugares de trabajo. Incluso, algunos de sus actuales dirigentes fueron delegados de base en sus fábricas. Partiendo tanto del testimonio de sus dirigentes como de los documentos institucionales, podríamos sostener que la presencia en el lugar de trabajo se configura como un rasgo que define y legitima a la propia organización.

En esta sintonía, al tiempo que defiende el modelo sindical peronista, el entrevistado reivindica la construcción de un sindicato presente en el lugar de trabajo y atento a las problemáticas específicas de los trabajadores:

... El secretario general es la conducción, pero los que están más abajo son los que ponen el hombro para que se siga manteniendo en este caso la agrupación nuestra, para que se atiendan las fábricas, para que se vaya a ver cuáles son los problemas, para hacer todos los días las denuncias en el Ministerio de Trabajo, para parar las fábricas... (Miembro del Consejo Directivo del STIA, mayo de 2014).

La presencia del sindicato en el lugar de trabajo se estructura sobre la base de dos pilares fundamentales: (a) los equipos de trabajo, conformados por los vocales, secretarios y delegados congresales; y (b) las comisiones internas.

(a) Los equipos de trabajo se organizan a partir de la Secretaría Gremial, que es la encargada de controlar la elección y el desempeño de las comisiones internas y de los delegados. Cada grupo de trabajo es coordinado por un secretario y está integrado por distintos vocales, que se reparten las fábricas que están bajo la jurisdicción gremial, a

¹⁰ Para un análisis más extendido de este proceso ver Cambiasso (2016).

los efectos de atender las problemáticas específicas de cada establecimiento. Por otra parte, se destacan los delegados congresales, que son delegados con fueros gremiales, elegidos en las elecciones generales para formar parte de los congresos del sindicato, en los que tienen voz y voto¹¹. Sin embargo, también intervienen en los espacios de trabajo desarrollando distintas tareas, cuya especificidad parece configurarse a partir de la relación de fuerzas entre los delegados, los trabajadores y la dirección del sindicato¹².

(b) El segundo pilar a sobre el cual se estructura la presencia del sindicato en las fábricas son las comisiones internas:

Cuando asumimos en 1985, luego de haber ganado las elecciones, tuvimos que construir la organización. No existían delegados ni comisión interna. Desde el gremio llevamos una política de normalización y elección de delegados en todos los establecimientos a partir de 10 trabajadores afiliados. Y logramos, hasta el presente, la representación sindical en todas las empresas del gremio (Revista Nuestra VOZ del STIA, 2014).

Destacada como una práctica histórica de la Agrupación Verde, como parte de una política casi constitutiva de la propia dirección y, si se quiere, como un rasgo legitimante, el dirigente entrevistado nos decía:

...Nosotros tenemos delegados en plantas con 20 trabajadores, casi la mayoría, salvo en empresas muy chicas tenemos cuerpo de delegados, que puede ser de dos, puede ser de tres, puede ser de cinco, puede ser de siete o puede ser de once como en las más grandes. Nosotros nos manejamos mucho con los delegados, ellos son los que nos van diciendo cuál es el problema de la fábrica (...)

Pregunta: Y ¿siempre fue así?

Respuesta: Sí, siempre fue igual. Históricamente fue igual... (Miembro del Consejo Directivo del STIA, mayo de 2014).

Las particularidades del sector de actividad en términos de la composición del capital -con una marcada heterogeneidad entre las grandes, las pequeñas y las medianas empresas- pone en una encrucijada al sindicato, que necesita, por un lado, tener representación en las empresas más chicas y, por otro lado, controlar las experiencias de organización en las fábricas más grandes, donde históricamente se concentró la oposición:

¹² Por ejemplo, en los inicios de la década de 1990, en el marco de un acuerdo firmado entre la empresa Terrabusi y la dirección del sindicato, los congresales pasaron a ocupar el lugar de los delegados de sector, que hasta ese momento eran elegidos directamente por los trabajadores del establecimiento. Mientras que en la ex Stani, en el marco de las elecciones internas de 2001, los congresales fueron designados por la dirección del sindicato como delegados de la Comisión Interna, aunque no encontraron legitimidad entre los trabajadores y fueron obligados a renunciar.

Nosotros volcamos en el estatuto parte de lo que dice la ley ¿Hemos modificado el tema de los delegados? Sí, y lo tenemos en el convenio (...) Los delegados es 1 cada 50, nosotros no lo tenemos así, vos tenés 5, tenés 1 delegado, tenés más de 10, son 2, de 51 para arriba son 3, de 101 en adelante son 5, y a medida que va aumentado, hasta tener 11. Por eso te digo, nosotros le damos mucha importancia a los delegados... (Miembro del Consejo Directivo del STIA, mayo de 2014).

Tal como puede observarse a partir del fragmento de la entrevista, la importancia de los delegados se refuerza en el caso de las empresas más pequeñas, donde efectivamente la letra del convenio plantea un avance respecto a la Ley de Asociaciones Sindicales que establece en el artículo 45 “a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante; b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes” (Ley 23.551).

Lo contrario ocurre en el caso de los grandes establecimientos, para cuyos casos el convenio colectivo establece un tope en la cantidad de delegados. Concretamente, establece que pueden tener hasta un máximo de 11 representantes en el caso de contar con más de 2001 trabajadores (CCT 244/94), mientras que la ley establece para los establecimientos de más de 101 trabajadores, 1 representante más cada 100 trabajadores, a los que deben adicionarse los establecidos en los dos incisos anteriores (Ley 23.551).

Tomando sólo como ejemplo el caso de Kraft-Foods, de 11 delegados repartidos en tres turnos de trabajo, se pasaría a un total aproximado de 24 delegados si rigiera la proporción que establece la Ley de Asociaciones Sindicales. Esta reducción en la representación plantea problemas específicos a las comisiones internas de las grandes empresas, como en el caso de Kraft-Foods, cuyos miembros manifestaban las dificultades que encontraban para cubrir con 11 delegados los tres turnos de trabajo siendo una fábrica de más de 2000 trabajadores.

De este modo, además de estructurarse sobre dos pilares diferenciales (grupos de trabajo y comisiones internas), la presencia del STIA en el lugar de trabajo se plantea en un doble registro. El aliento a elegir delegados en las fábricas pequeñas se transforma en cercenamiento en el caso de las más numerosas, donde históricamente se concentró la oposición en el gremio.

Tradición de lucha y conflictividad: Una dinámica asociada al conflicto de intereses entre base y dirección

La conflictividad durante los años ochenta

El ascenso de la Lista Verde al frente del STIA se produjo, tal como fue anteriormente señalado, hacia los inicios de la década de 1980, que se caracterizó por una gran movilización laboral (Santella, 2006). En este sentido, la nueva dirección del gremio se consolidó al calor de las luchas entre capital y trabajo, que tuvieron lugar durante los primeros años de la transición democrática, y de los conflictos contra la política económica del gobierno de Raúl Alfonsín (1983-1989).

Durante aquellos años se desarrollaron dos grandes conflictos en la rama alimenticia.

Si bien estuvieron motivados por reivindicaciones salariales, también cobraron peso las demandas particulares por las condiciones laborales a nivel de los lugares de trabajo, cuyo desarrollo involucró fundamentalmente a las fábricas más grandes del sector. La reconstrucción de los hechos se realiza en base a la información provista por los archivos históricos de la CPM-Fondo DIPPBA, revistas sindicales y documentos publicados por agrupaciones opositoras a la actual dirección.

El primer gran conflicto tuvo lugar entre el 25 de enero y el 17 de febrero de 1984. El epicentro fue la empresa Terrabusi, que en ese momento empleaba a más de 5400 trabajadores en sus plantas de Constitución (Capital Federal) y General Pacheco (provincia de Buenos Aires). Los trabajadores llevaron adelante un paro sin concurrencia al lugar de trabajo que se extendió por más de 20 días (huelga de brazos caídos), a lo largo de los cuales realizaron manifestaciones y concentraciones en la Plaza de Mayo, el Congreso de la Nación y el Ministerio de Trabajo; ollas populares; fondos de lucha; entre otras acciones. Desde el inicio del paro, el sindicato de la alimentación, que en ese momento era dirigido por Omar Lucero, mantuvo reuniones con el Ministerio de Trabajo para tratar de contener el conflicto en el marco de los canales institucionales:

...Interviene desde la iniciación de dicho conflicto el Sindicato de la Alimentación de Cap. Federal y el Mrio. de Trabajo. A principio del cte. mes el Mrio. de Trabajo de la Nación dispuso la conciliación obligatoria en el mismo, intimando a las partes a abstenerse de tomar medidas directas y en particular al sector obrero a

reiniciar las actividades. Esta resolución fue desconocida por las bases, quienes dispusieron la realización de varias concentraciones en Cap. Federal (Congreso de la Nación y Mrio. de Trabajo) que se llevaron a cabo recientemente. En la antevíspera, los directivos de la firma ofrecieron a los 100 operarios del turno noche el ingreso a la planta para reanudar tareas y proseguir las tratativas para llegar a un acuerdo. Los trabajadores presentes en las puertas del establecimiento se negaron a acatar la sugerencia, permaneciendo en la periferia de este entonando cánticos. Otro grupo se instaló en la Ruta Panamericana y Henry Ford, con alcancías para solicitar la colaboración de los transeúntes y vehículos (CPM – FONDO DIPPBA)¹³.

Además de a radicalidad de las acciones impulsadas por los trabajadores, de la cita se desprende la fractura existente entre la dirección del sindicato, que optó unilateralmente por acatar la conciliación obligatoria, y los trabajadores, que impulsaron acciones y medidas de lucha sin contar con el aval ni el apoyo del gremio.

Finalmente, tras una reunión en el Ministerio de Trabajo se puso fin al conflicto mediante un acuerdo entre la empresa y el sindicato que, si bien no atendía completamente el reclamo ni garantizaba el cobro de los días caídos, establecía un aumento salarial y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

El segundo conflicto importante se desarrolló entre el 15 de marzo y el 25 de abril de 1986. Tuvo como protagonistas a las empresas Bagley y Terrabusi, aunque inicialmente involucró a todo el sector, dado que el conflicto comenzó a partir de un plan de lucha de alcance nacional impulsado por la Federación de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA), en reclamo de aumento salarial¹⁴.

Las medidas propuestas por la federación (paros de 1 y 2 horas por turno) fueron inmediatamente cumplidas por el sindicato, bajo la reciente conducción de Daer. El Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria, que fue acatada en todas las empresas de la alimentación del país, con excepción de las plantas de Bagley (Capital Federal y Villa Mercedes) y Terrabusi (Capital Federal y General Pacheco), donde fue sometida a votación y resolvieron la continuación de los paros. El Ministerio de Trabajo declaró la ilegalidad del plan de lucha, habilitando una ola de despidos. En una publicación reciente, la misma que tomamos en cuenta para reconstruir el conflicto, la

¹³ Cita de un “informe de inteligencia gremial” extraído de la CPM – FONDO DIPPBA División Central de Documentación, Registro y Archivo. Mesa B, Carpeta 117, Legajo Nº 63. Año 1984, ps 124.

¹⁴ En el sector alimenticio las organizaciones sindicales de primer grado, en este caso el STIA, se organizan en una federación (FTIA) de segundo grado que, a su vez, se inscribe en una confederación (Confederación de Asociaciones Sindicales de Industrias Alimenticias, CASIA). Entre ellas es la federación la que negocia los salarios.

dirección del sindicato definió como un error la decisión de someter a votación la continuidad del plan de lucha (Revista nuestra VOZ, 2014). Sin embargo, si complementamos y contrastamos el contenido de la revista sindical con archivos históricos aportados por el CPM-Fondo DIPPBA, esta decisión parecía estar contenida en el plan original de las autoridades del STIA, que optaron por definir objetivos conjuntos con el sector empresarial y el Ministerio de Trabajo en detrimento de los trabajadores cuyos intereses representan:

...a nivel del gremio de la Alimentación, Cámara de Alimentación y Ministerio de Trabajo, desde hace unos tres meses a la fecha, se vienen realizando reuniones conjuntas, analizando el grado de infiltración de las bases, Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados, por parte de la ultraizquierda, particularmente el avance logrado por el Movimiento Al Socialismo (MAS) en Establecimientos líderes, caso: BAGLEY, TERRABUSI, ETC- (...) A raíz de ello se habría resuelto aunar esfuerzos para crear las condiciones que permitieran erradicar tales grupos.

Es así como la conducción nacional del sindicato inicia un plan de lucha, adoptando una dura posición; a su vez la Cámara se muestra totalmente inflexible frente a los reclamos -que según la fuente no tendría objeción a acceder al reclamo salarial formulado- provocando que surjan a la superficie los elementos más radicalizados y no conocidos. Iniciando el plan de lucha con paros progresivos, el Ministerio de Trabajo casi inmediatamente decreta la ilegalidad del mismo, sin que se declare previamente la conciliación obligatoria. Las empresas por su parte, siguiendo su estrategia contarían con la herramienta necesaria para producir el despido no solamente de los activistas detectados, sino de otros elementos no consustanciados ideológicamente con éstos, dejando un margen imprescindible al sindicato para las lógicas reincorporaciones que se producirían en las negociaciones posteriores y se presentarían como un logro para la entidad gremial... (CPM-Fondo DIPPBA¹⁵).

El conflicto continuó con un endurecimiento cada vez más marcado de la patronal en contra del reclamo de reincorporación de los trabajadores y delegados despedidos, que derivó incluso en desalojos policiales de las plantas industriales y en nuevos despidos, que ascendieron a un total de 1000. La dirección del sindicato continuó su plan de contener el conflicto bajo límites que pudiera controlar, negociando con las empresas y el Ministerio de Trabajo. Por ello, si bien el plan de lucha con paros de 2 horas por turno se mantuvo espaciadamente, el índice de acatamiento era bajo porque la mayoría de las empresas comenzaron a negociar los acuerdos salariales individualmente (CPM-Fondo DIPPBA). Esto condujo a debilitar y aislar el conflicto, que finalmente derivó en la firma de una resolución que definía sólo algunas

¹⁵ Cita de un “informe de inteligencia gremial” extraído de la CPM – FONDO DIPPBA División Central de Documentación, Registro y Archivo. Mesa B, Carpeta 117, Legajo. Tigre. Año 1986, ps 181.

reincorporaciones (cuyo número total no figura en los archivos). A lo largo del conflicto se evidenciaron una serie de prácticas como la negociación con el Ministerio de Trabajo, la articulación de intereses con la patronal y el combate abierto contra la oposición de izquierda, que se volverían dominantes en la configuración de la tradición gremial.

La conflictividad durante los años noventa y la posconvertibilidad

La década de 1990 fue una década de baja conflictividad laboral en comparación con los años ochenta (Santella, 2006). Si bien se registraron huelgas generales y conflictos en el sector privado, fueron los trabajadores estatales quienes tuvieron mayor protagonismo (Iñigo Carrera y Cotarello, 2004).

Esta tendencia se replicó en la rama de la alimentación, donde el temor a la desocupación, en un contexto en el que las reformas productivas y tecnológicas derivaban en despidos masivos, se transformó en un punto nodal de paralización y terminó primando el consentimiento entre los trabajadores.

Durante los años noventa relevamos solo un conflicto que logró trascender las fronteras del espacio laboral y cobrar visibilidad pública.

Se trata del conflicto protagonizado por los trabajadores de Terrabusi en 1994, en respuesta a un plan de despidos anunciado por la empresa.

La medida empresarial se dio en el contexto de la extranjerización de la compañía a manos de la firma norteamericana Nabisco, que anunció a su llegada un plan de reestructuración productiva con 1100 despidos y cambios en las condiciones de trabajo, que incluía la incorporación de los turnos rotativos, la supresión de categorías y la libre disponibilidad de las vacaciones. Este plan, a su vez, contaba con el respaldo del nuevo convenio colectivo de trabajo de la actividad (CCT 244/94) firmado a fines de octubre de ese año, que contemplaba dichas condiciones.

Los dirigentes gremiales no se plegaron ni acompañaron las medidas de lucha impulsadas por los trabajadores de Terrabusi, cuya Comisión Interna en ese entonces era dirigida por una lista opositora a la dirección del sindicato. Replicaron las prácticas negociadoras, que en este caso se redujeron a gestionar el mal menor. Esto es, que no se produjeran más despidos además de los 1100 anunciados inicialmente por la empresa.

Aunque sin hacer referencia a este conflicto particular, un dirigente del Consejo Directivo afirmaba:

*...Nosotros durante de la década del '90 hacíamos plenarios y asambleas y todo eso, la gente pedía que no paremos, porque los estaban echando, no había trabajo (...) Nosotros nos dedicábamos, mira lo que te digo, **son momentos del país, vos te tenés que adaptar a distintas cosas**, no pedíamos aumento, estaban echando a la gente y pedíamos que la suspendan, a ver si ganábamos tiempo (Miembro del Consejo Directivo del STIA, mayo de 2014 -resaltado de la autora-).*

Mientras las empresas chicas cerraban sus puertas y las grandes despedían trabajadores y cerraban locales apelando al discurso de la reestructuración productiva, el sindicato no se oponía ni enfrentaba abiertamente la situación y, en su lugar, argumentaba la necesidad de “adaptarse” al momento que atravesaba el país.

Como sostienen Darlington y Upchurch (2012), las presiones institucionales hacia la adaptación para con los poderes externos muchas veces conducen a los funcionarios sindicales a oponerse a aquellos objetivos o acciones que presionan demasiado contra los empresarios y el Estado. Ese fue el caso de la dirección del STIA, que mantuvo una posición de involucramiento con el plan de reestructuración productiva promovido por la patronal, acordando con el argumento de que la innovación era la única alternativa para hacer frente a los nuevos problemas que debían enfrentar las empresas, como consecuencia de los cambios ocurridos en los mercados en los que actuaban.

Durante los primeros años de la posconvertibilidad se consolidaron estas mismas prácticas sindicales que venimos observando previamente en relación con la conflictividad. A diferencia de los años noventa, donde los reclamos contra los despidos adquirieron mayor centralidad, la dinámica del conflicto volvió a presentarse vinculada con demandas salariales como en los años ochenta. A su vez, los conflictos se desarrollaron descentralizados por lugar de trabajo (siempre teniendo en cuenta el caso de las grandes fábricas), bajo la dirección de comisiones internas y/o cuerpos de delegados opositores y con escaso involucramiento de la dirección del sindicato.

La intervención de la dirección gremial se circunscribió a las instancias de negociación paritaria, e incluso en estos casos tampoco mostró una predisposición a la acción directa. El primer registro que obtuvimos es del año 2006, cuando la dirección del sindicato impulsó bloqueos de portones con asambleas (Clarín, 18/04/2006), paros

parciales de 1 y 2 horas por turno, y movilizaciones al Obelisco en el marco de las paritarias de ese año (Página 12, 04/04/2006). Sin embargo, estas acciones generalmente no llegaban a concretarse, sino que más bien eran parte del ejercicio de una militancia controlada¹⁶ por parte de la dirección del sindicato, que buscaba funcionar como mecanismo de control de la conflictividad y de presión de cara a la negociación con la patronal.

En las paritarias subsiguientes, previas al conflicto de 2009, el sindicato tampoco tuvo una intervención activa.

En general, las negociaciones se resolvieron mediante una serie de reuniones entre la federación y la cámara empresaria, sin definir instancias de reunión y participación abiertas que incluyeran a los trabajadores y delegados de las distintas fábricas. Los conflictos abiertos tenían lugar con posterioridad a la firma de los acuerdos y quedaban reducidos al ámbito de las grandes fábricas, que se organizaban para pelear por aumentos salariales superiores a los fijados por el convenio general, tal como ocurrió en Kraft-Foods en 2007¹⁷.

En relación con los porcentajes negociados observamos que, incluso siendo una rama atrasada en materia salarial, durante los primeros años de posconvertibilidad la dirección del sindicato acató la firma de acuerdos comparativamente bajos en relación con el resto de las actividades. Esta tendencia mostró signos de reversión hacia 2008, un año que presentó altos niveles de conflictividad laboral, aunque terminó de reconfigurarse recién en 2010, un año después del conflicto por los despidos de Kraft-Foods.

Reflexiones finales

A lo largo del artículo buscamos caracterizar la tradición del sindicato de la alimentación, considerando dos dimensiones que, surgidas de la discusión teórica y el análisis empírico, utilizamos a los efectos de organizar el análisis: (a) la tradición política y de organización; y (b) la tradición de conflicto y lucha.

¹⁶ Con la noción de militancia controlada Richard Hyman (citado en Darlington y Upchurch, 2012) hace referencia a las acciones que desarrollan los funcionarios sindicales para llevar la lucha hasta cierto punto y no perder el control de su dirección.

¹⁷ Para un desarrollo más extendido del conflicto que tuvo lugar en Kraft-Terrabusi en 2007 ver Cambiasso (2016).

En términos de la tradición política y de organización, observamos que el peronismo no sólo se constituía en un eje central de la identificación y definición política del gremio, sino también, en un pilar fundamental sobre el que se sostenía su legitimidad. Lo distintivo no era tanto la centralidad que asumía el peronismo, en tanto se trata de un rasgo extendido en el sindicalismo argentino, sino la apelación al discurso e iconografía clásica de 1945. Sostuvimos, que representaba un sentido ampliamente incorporado a la cultura dominante del STIA, con continuidades que podían experimentarse en las prácticas y discursos cotidianos de la organización.

Otro elemento que presentaba continuidad en la cultura política del sindicato era la presencia de una fuerte oposición de izquierda en algunas fábricas grandes, cuya centralidad se definía no sólo por su capacidad de representar a los trabajadores en el lugar de trabajo sino, también, por sus intentos de disputar la dirección del gremio. Directamente vinculado a ello, identificamos la persecución y proscripción de la oposición de izquierda como otra práctica recurrente de la dirección del gremio, que redundó, por ejemplo, en dificultades para presentar listas de candidatos en las elecciones y en ataques a los activistas y delegados opositores.

Por último, destacamos que la presencia del sindicato en los lugares de trabajo también constituía una práctica tradicional de la organización. Sin embargo, su presencia no necesariamente se articulaba con la consideración de las demandas específicas de los trabajadores, ni tendía a funcionar como una instancia de democratización de la organización. El aumento de la representación sindical en los pequeños establecimientos se combinaba con topes impuestos en el caso de las fábricas más grandes, donde históricamente se concentró la oposición.

En relación con la segunda dimensión planteada, un primer rasgo que observamos fue la escasa predisposición a la acción directa por parte de la dirección del sindicato. Este posicionamiento contrastaba, sin embargo, con un fuerte activismo concentrado en las grandes fábricas, cuyos trabajadores protagonizaron importantes conflictos a lo largo del período analizado. La dirección del sindicato sólo se involucraba en el marco de las negociaciones paritarias, manteniendo una actitud prescindente en torno a las demandas y problemáticas específicas de las distintas fábricas, lo que explicaba en gran parte la descentralización del conflicto por lugar de trabajo. Esta situación, a su vez, permitía comprender otro rasgo de la tradición de lucha

del gremio, vinculado con los conflictos de intereses entre la dirección del sindicato y las organizaciones de base, sobre todo de los grandes establecimientos. Mientras la dirección del sindicato negociaba con la patronal, avalaba la firma de acuerdos y convenios regresivos y en algunos casos llegaba a plantear objetivos conjuntos con las direcciones empresarias, los trabajadores y sus organizaciones de base denunciaban y enfrentaban sus consecuencias.

Ahora bien, considerando una visión de conjunto, podemos afirmar que en el período analizado predominan los rasgos de continuidad más que los cambios en la tradición del sindicato de la alimentación, tanto en sus discursos y prácticas como en los sentidos y valores que las orientan. Lejos de cuestionar, esta conclusión complejiza la lectura sobre el nuevo protagonismo de los sindicatos e incorpora nuevas dimensiones para su estudio.

Nos referimos concretamente al conflicto de intereses entre la dirección del sindicato y las comisiones internas, que en este caso se presentó como uno de los rasgos más dinámicos, y la consideración del presente y el pasado de las organizaciones sindicales en términos de sus discursos y prácticas.

Bibliografía

- Atzeni, M. y Ghigliani, P. (2008). Nature and limits of trade unions mobilizations in contemporary Argentina. *Labour again publications*. Recuperado de: <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf>
- Basualdo, V. (2010). Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina 1943-2007. En Azpiazu, D., Schorr, M. y Basualdo, V. (comps.). *La industria y el sindicalismo de base la Argentina* (pp. 81-157). Buenos Aires: Cara o Ceca.
- Cambiasso, M. (2015). *Tradición de organización y estrategias sindicales. Un estudio sobre la organización sindical en la fábrica alimenticia Kraft-Mondelez (ex Terrabusi) en la post-convertibilidad* (Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales). Universidad de Buenos Aires.
- Cambiasso, M. (2016). Organización sindical en el lugar de trabajo e izquierdas en la Argentina reciente: la Comisión Interna de Kraft-Mondelez (ex Terrabusi). *Trabajo y Sociedad*, nº 26, 389-408.
- Cambiasso, M. (2016). El sindicato de la alimentación y la disputa con la oposición de izquierda. En Varela, P. (coord.). *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 181- 242). Buenos Aires: Final Abierto.
- Cambiasso, M., Longo, J. Tonani, J. (2016). ¿Peronistas? ¿De izquierda? Tensiones en las tradiciones políticas en el sindicalismo de base en la actualidad. En Varela, P. (coord.). *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp. 181- 242). Buenos Aires: Final Abierto.
- Cambiasso, M., Longo, J. Tonani, J. (2017). Sindicalismo y tradiciones políticas de izquierda: un estudio cualitativo a partir de tres experiencias del sindicalismo de base en la Argentina durante el kirchnerismo. *Revista Izquierdas*, Nº36, 126-155.
- Darlington, R. y Upchurch, M. (2012). Una reevaluación del debate base versus burocracias. *Capital & Class* 36. Traducción de Débora Vasallo.
- Doyón, L. (1984). La Organización del Movimiento Sindical Peronista, 1946-1955. *Desarrollo económico*, Vol. 24, Nº 94, 203-234.
- Duhalde, S. (2011). *La vida al interior del sindicato. Estudio de caso sobre la dinámica interna de la asociación trabajadores del estado, 2003-2008* (Tesis de Doctorado en co-tutela). Universidad de Buenos Aires - Universidad de Paris VIII - Vincennes-Saint-Denis.
- Etchemendy, S. y Collier, R. (2008). Golpeados pero de pie: Resurgimiento Sindical y Neocorporativismo Segmentado en Argentina (2003-2007). *Postdata: Revista de reflexión y análisis político*. V.13, 145-192.
- Iñigo Carrera, N. y Cotarelo, M. C. (2004). Algunos rasgos de la rebelión en Argentina: 1993-2001. Buenos Aires: PIMSA. *Documentos y comunicaciones*.
- Lenguita, P y Varela, P. (2010). Una reflexión sobre el rol de las comisiones internas en el sindicalismo argentino. En Figari, C.; Lenguita; P. y Montes Cató, J. (comp.) *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su*

- lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX* (pp. 63-86). Buenos Aires: Ediciones Ciccus.
- Longo, J. (2014). *¿Renovación de las tradiciones sindicales en ámbitos laborales precarizados? Un análisis de las organizaciones sindicales en empresas supermercadistas durante la posconvertibilidad* (Tesis de doctorado en Ciencias Sociales). Universidad de Buenos Aires.
- Lucita, E. (1985). Elecciones sindicales y autoorganización obrera. *Cuadernos del Sur*, nº 3, 33-49.
- Marticorena, C. (2015). Revitalización sindical y negociación colectiva en Argentina (2003-2011). *Perfiles Latinoamericanos*, vol. 23, Nº 43, 173-195.
- Montes Cató, J. (2006). *Dominación y Resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones* (Tesis de doctorado en Ciencias Sociales). Universidad de Buenos Aires.
- Palomino, H. (2007). La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 12, Nº 19, 121-144
- Santella, A (2006). Trabajadores, peronismo y protesta en Argentina. Una revisión de 1970 al presente. *Revista Nuevo Topo*, Nº 2, 31-50.
- Senén González, C. y Del Bono, A. (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo.
- Senén González, C. y Haidar, J. (2009). Los debates acerca de la “revitalización sindical” y su aplicación en el análisis sectorial en Argentina. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 14, Nº 22, 5-32.
- Svampa, M. (2007). Los avatares del sindicalismo argentino. *Le Monde Diplomatique*, año VII, n.º 91, 15-22.
- Varela, P. (2013). Trabajadores y sindicatos en el kirchnerismo. *Revista Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, Año I - Nº2, 77-100.
- Varela, P. (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi- Colección Archivos.
- Varela, P. (2016). Revitalización sindical sin debate de estrategias. En Varela, P. (coord.) *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo* (pp.13-50). Final Abierto: Buenos Aires.
- Ventrici, P. (2011). *Sindicalismo de base en la Argentina contemporánea. El cuerpo de delegados del subterráneo* (Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales). Universidad de Buenos Aires.
- Williams, R. (2000). *Marxismo y literatura*. Barcelona: Editorial Península.

Documentos consultados y utilizados para el análisis del caso

Diarios: Página 12, La Nación, Clarín (noticias varias)

Página oficial del STIA: www.stia.org.ar

Revista Nuestra VOZ, STIA (números varios)

Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad: CCT 244/94

CPM – FONDO DIPPBA División Central de Documentación, Registro y Archivo.

(folios varios)