

Organización sindical en el lugar de trabajo, derecho de huelga y aplicación actual de la normativa en Argentina: el caso Kraft Foods

Campos, Mariana Fernanda*

Lira, Lucía Genoveva**

Resumen:

En septiembre del año 2009 tuvo lugar un prolongado conflicto laboral en la empresa multinacional de origen norteamericano Kraft Foods, hecho que visibilizó en la escena pública el cambio en la dinámica de las relaciones laborales ocurrido en los últimos años. Por otra parte, la existencia de disputas internas por la orientación del conflicto entre la comisión interna de delegados y el sindicato de rama revitalizó los debates sobre la particularidad de los conflictos endógenos al modelo sindical argentino.

En el curso del conflicto se produjeron diversas acciones de hecho y de derecho que nos resultan pertinentes para discutir en esta Mesa: pedidos de desafuero de delegados, reincorporaciones, intervención policial, resoluciones del Ministerio de Trabajo, plenarios del sindicato; constituyen elementos de base que tomamos para reconstruir el caso a la luz de la propuesta de la Mesa.

Nos proponemos estudiar en este trabajo el ejercicio efectivo del derecho a huelga, indispensable e indisociable de la libertad sindical. Para hacerlo, tomamos dos ejes de análisis; por un lado estudiamos la aplicación práctica de la normativa y su interpretación y por otro consideramos el enfrentamiento entre la cúpula del sindicato y las bases obreras que se organizaron en la empresa. En paralelo, nos interesa comprender el rol del Estado en la canalización del conflicto laboral.

* Licenciada en Relaciones del Trabajo, de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Actualmente desarrolla tareas de colaboración en el proyecto de investigación UBACyT S020, Instituto de Estudios de América Latina y El Caribe (IEALC) a cargo de Héctor Palomino (Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA)

** Licenciada en Relaciones del Trabajo, de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Actualmente desarrolla tareas de colaboración en el proyecto de investigación UBACyT S020, Instituto de Estudios de América Latina y El Caribe (IEALC) a cargo de Héctor Palomino (Relaciones del Trabajo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA)

Índice

1. Introducción	2
2. Presentación del conflicto en Kraft Foods (Septiembre de 2009)	3
3. De Terrabusi a Kraft Foods	5
4. Los actores en conflicto	6
4.1. <i>Sindicato Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA) y comisión interna</i>	6
4.2. <i>Kraft Foods</i>	7
5. Libertad sindical y huelga: aspectos principales de la normativa laboral vigente	7
6. Análisis del conflicto	9
6.1. <i>Ejercicio del derecho a huelga: limitación de procedimiento</i>	9
6.2. <i>Ejercicio del derecho a huelga: limitación respecto de la titularidad del derecho</i>	10
6.2.1. <i>Breve aproximación al rol histórico de las comisiones internas en Argentina</i>	11
6.2.2. <i>Cambios en el régimen de empleo luego de la crisis 2001-2002</i>	12
7. Conclusión	15
8. Bibliografía	17

1. Introducción

El propósito de esta ponencia es analizar el conflicto suscitado en la empresa Kraft Foods en el año 2009, a través del estudio de la normativa vigente sobre el ejercicio de la huelga en nuestro país. El estudio se centrará principalmente en los siguientes temas: en primer lugar, cuáles son los pasos a seguir para el ejercicio de la huelga, y cuáles las garantías o limitaciones que a nuestro juicio la normativa y las interpretaciones judiciales impregnan sobre el mismo. En segundo lugar, respecto de la titularidad de este derecho y sus implicancias en los lugares de trabajo: ¿qué sucede cuando el sindicato, facultado para realizar una huelga, no considera pertinente esta estrategia pero hay una comisión interna que sí quiere dictarla?

Ambos ejes recaen en dos temas fundamentales respecto del estudio del ejercicio de la huelga en nuestro país: las garantías que a través de la normativa laboral y las interpretaciones judiciales se le conceden y la titularidad del derecho al mismo.

El ejercicio de la huelga es un indicador clave de la libertad sindical; ha sido consagrado por la Organización Internacional del Trabajo como derecho fundamental de las organizaciones obreras (Bernard et al., 1998) y es por tanto, la herramienta a través de la cual los trabajadores persiguen la conquista de sus reivindicaciones.

Nos hemos propuesto analizar el conflicto suscitado en la empresa Kraft Foods del año 2009 dado que permite observar el conflicto laboral en nuestros días, la aplicación de la normativa en materia de huelga y la configuración del actor sindical y empresario en tales circunstancias. El análisis de estos elementos nos permitirá arribar a las primeras conclusiones sobre la libertad sindical en el lugar de trabajo cuando el catalizador es una medida de acción de directa.

2. Presentación del conflicto suscitado en Kraft Foods (Septiembre, 2009)

El 30 de junio de 2009 la comisión interna de la empresa Kraft Foods presenta un comunicado a la jefatura en donde solicita el cierre de la planta y las licencias pagas por

treinta días para todos los trabajadores, debido a la epidemia de la gripe A. Ante el no acatamiento de esta medida por parte de la empresa, se realiza un paro de la producción y trabajadores junto a congresales del sindicato, la comisión interna y delegados del turno tarde marchan a las oficinas de la jefatura reclamando condiciones de higiene. Luego de esta medida, interviene el Ministerio de Trabajo y determina que la planta se mantendría cerrada por dos días, en donde deberían realizarse desinfecciones pero el 3 de julio de 2009 la comisión interna impide ponerla en funcionamiento y el Ministerio de Trabajo dicta la conciliación obligatoria. Tras una prórroga, esta última caduca y la empresa despide a 158 trabajadores e inicia acciones penales contra la mayoría de los dirigentes que participaron en los hechos del 3 de julio y todos los despedidos, pidiendo el desafuero de cinco de los delegados de la comisión interna en los tribunales del trabajo de San Isidro. Los trabajadores en repudio de esta medida, paralizan la producción por la reincorporación de todos los despedidos, reclaman al STIA un “paro general” y realizan el primer corte de la ruta Panamericana.

Luego de conciliaciones con el Ministerio de Trabajo y de intimaciones a la empresa a reincorporar a los despedidos, el 9 de septiembre de 2009 los trabajadores deciden mantener la asamblea permanente y toman la planta. A partir de ese momento, se suceden varios cortes en Panamericana, manifestaciones en Plaza de Mayo y movilizaciones hacia la embajada estadounidense, con el apoyo de distintas organizaciones sociales y estudiantes que reclaman por la reincorporación de los despedidos. La toma continuó hasta el día 25 de septiembre, cuando el Juez de Garantías N° 1 de San Isidro ordenó el desalojo de los trabajadores que permanecían dentro de la planta. La jornada culminó con 65 detenidos, entre trabajadores despedidos, trabajadores no despedidos y militantes de otras organizaciones. Treinta y seis trabajadores que no estaban despedidos quedaron detenidos y por ello fueron suspendidos por la empresa.

Finalmente, luego del restablecimiento de operaciones en la planta se firma un Acta Acuerdo entre los Ministerios de Trabajo Nacional y Provincial, los representantes del Sindicato de Trabajadores de la Alimentación de la República Argentina y tres de los cinco delegados de la comisión interna, que determinó lo siguiente:

- Kraft Foods reincorporaría a 40 empleados, que se sumarían a los 30 ya reincorporados. De este modo, un total de 70 trabajadores reasumieron sus funciones a partir del día 19 de octubre.
- Con relación a los trabajadores no reincorporados, se dispuso llevar adelante un proceso de revisión individual de su situación ante las instancias pertinentes del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. Dicho proceso de revisión sería exclusivamente a efectos indemnizatorios.
- En el acuerdo firmado, tanto el Ministerio de Trabajo Nacional como el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires reconocieron que el mandato de los delegados de la Comisión Interna había finalizado con fecha de 9 de octubre de 2009. Kraft Foods se comprometía a respetar sus condiciones siempre y cuando no

se interrumpiera el proceso productivo y hasta que se realizaran las elecciones que normalizaran la situación de la comisión interna.

- Los delegados cuyo mandato hubiera finalizado y los demás representantes gremiales se comprometieron a no tomar ninguna medida que pudiera afectar la producción de la empresa, ni afectar en modo alguno la libre circulación de personas y vehículos (Sitio web Kraft Foods, 2010).

3. De Terrabusi a Kraft Foods

A partir de la década del 70, debido al giro en el modelo de acumulación, comenzó a detenerse la inversión en las industrias nacionales y a implantarse la racionalización en la organización del trabajo; pero la década del 90 marcó un antes y un después. Apenas iniciados los '90, el sector alimenticio firmó el Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante, CCT) 89/90 dejando plasmados los cambios existentes al momento en la organización del trabajo. Contra toda expectativa favorable (este convenio fue considerado un logro para el Sindicato Trabajadores de Industrias de la Alimentación, en un contexto de reapertura de paritarias gestado durante la presidencia de Raúl Alfonsín) la implementación de políticas neoliberales, la desregulación económica, un acelerado proceso de privatización y la incorporación de un conjunto de leyes que internalizaron cambios

rotundos en el mercado de trabajo, habilitaron un marcado proceso de centralización del capital y concentración económica (Azpiazu y Schorr, 2010).

Los cambios acontecidos en la firma Terrabusi grafican claramente esta etapa; el mismo año que el sector alimenticio firma el CCT 244/94, la empresa pasa a manos de Nabisco, una multinacional productora de galletas y bizcochos que comienza a funcionar en Estados Unidos en 1898 y a partir del año 1981 se instala en Argentina. Si analizamos estos dos acontecimientos, observamos que, por un lado Nabisco se instaló a comienzos de los '80 en Argentina pero recién durante los '90 obtuvo condiciones propicias para absorber no sólo a Terrabusi, sino también a las firmas Royal (en 1995), Vizzolini (en 1996), Canale, Mayco y Capri (1999).

Por otra parte resulta conveniente remitirnos a los CCT mencionados, toda vez que cada uno de ellos refleja una configuración particular de las relaciones entre capital y trabajo. El CCT 89/90 firmado entre la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación y seis cámaras de empleadores, legitima la existencia de las comisiones internas al tiempo que define sus competencias, las cuales remiten a la resolución de conflictos en el lugar de trabajo y en definitiva, a la figura del delegado como nexo canalizador del conflicto entre trabajadores y empleadores (art. 49, art. 66 inc. C, art. 73 y art. 75 CCT 89/90, 1990). El CCT 244/94 celebrado en octubre de 1994, si bien mantiene una calificación exhaustiva de puestos y categorías, incorpora la noción de polivalencia funcional y vacaciones fraccionadas que según el secretario de organización del STIA, eran cambios que ya se habían implementado hacía tiempo en la práctica: "(...) Nosotros ya pactábamos antes de eso [CCT 244/94] vacaciones adelantadas o parcializadas, porque inclusive la gente en algún momento lo pedía por el miedo al despido... Lo único que hicimos fue volcarlo en el CCT..." (Entrevista a secretario de organización del STIA, 2011).

4. Las partes en conflicto

4.1. Sindicato Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA) y comisión interna de Kraft Foods

El STIA se caracteriza por ser portador de la ideología peronista como estandarte y guía de acción del mismo. En la actualidad y hasta el año 2012, la conducción del sindicato está a cargo de Rodolfo Daer, quien también ocupó el cargo de secretario general de la CGT. La organización forma parte de la Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación (FTIA) y está adherida también a la CGT.

Tal como lo establecía el secretario de organización del STIA, el CCT 244/94 es el principal, donde la mayoría de las empresas están encuadradas. Hay otras provincias como Entre Ríos o Santa Fe o las del sur del país que tienen otros CCT que, por la particularidad de la actividad de la provincia, prevalecen por sobre el 244/94. De todas formas, la FTIA ha presentado al Ministerio de Trabajo un anteproyecto de CCT para modificar el que está vigente ya que en muchos aspectos está desactualizado. Las principales modificaciones

radicarán en las categorías y su adecuación a las herramientas informáticas y aspectos de la seguridad e higiene en el trabajo.

A través de su secretario de organización, STIA reconoce las diferencias de su accionar respecto de la comisión interna de Kraft Foods; pero a su vez la justifica desde su historia de lucha en décadas pasadas (en las cuales, por la adversidad de la coyuntura, imperaba la adopción de una lógica defensiva) y desde su ámbito de representación (mientras la comisión interna sólo representa a los trabajadores de Kraft, ellos deben responder por la representación del colectivo de trabajadores de la alimentación).

Hacia 1984 y 1985 se fue conformando una comisión interna dentro de Kraft opuesta a la conducción del sindicato, que si bien en sus comienzos no se constituyó como un gran oponente, desde el año 2004 en adelante representó y representa a un fuerte sector opositor a la conducción del mismo. Es reconocida por pertenecer al sector del peronismo disidente (Lotito y Varela, 2009) y hacia su interior podemos ver que se hacen presente militantes del Partido Comunista Revolucionario y actualmente militantes del Partido de Trabajadores Socialistas.

Esta comisión adquiere importancia hacia el año 2004 y 2005, cuando desde el gobierno y las cúpulas sindicales (principalmente desde la CGT) fueron alentadas discursivamente las demandas reivindicativas, y por ende, las expectativas de los asalariados respecto del mejoramiento de su salario primariamente y, en un segundo lugar, de sus condiciones de trabajo (Lotito y Varela, 2009).

En la actualidad, la comisión está formada por once delegados. Según el abogado de la misma en el momento del conflicto, esta se encuentra escindida por distintas interpretaciones en cuanto a la modalidad de lucha. A su vez, los demás entrevistados considerados a los fines de este estudio, difieren en su discurso sobre la legitimidad de la misma confirmando la apreciación del letrado. En palabras de uno de sus delegados: “Los compañeros sabemos poco. No hay convocatoria pública. No es que se va y se comenta: ‘vamos a hacer elecciones en Envasamiento’, por ejemplo, ‘¿quiénes son los compañeros que se quieren anotar? Damos un plazo de una semana’. No hacen nada de esto” (Entrevista a delegado, 2010). Otro trabajador y delegado de la comisión, afirma que fue elegido delegado por el voto de sus compañeros y que desde el primer momento se sintió defendido por la comisión interna. Ambos entrevistados coinciden en las diferencias que los aleja del gremio que los nuclea, según textuales palabras de uno de ellos: “Decir ‘primero hay que organizarse’, después del tremendo conflicto del 2009, como excusa para no luchar, es pensar que los trabajadores fuimos derrotados. Esto nos es así. Menos lo van a resolver eligiendo ‘a dedo’ y clandestinamente delegados sin conocimiento del conjunto de los compañeros” (Entrevista a delegado, 2010).

4.2. Kraft Foods

La empresa Kraft Foods, es producto de la última fusión de acciones que tuvo lugar en el año 2000, cuando Nabisco fue adquirida por el grupo Philip Morris (grupo que integra

Kraft Foods a nivel mundial). A partir de allí y a nivel local surge la empresa Kraft Foods Argentina. En el año 2007, y a partir de una reunión de la junta directiva del Altria Group (Philip Morris), se determinó que Kraft Foods Inc. comenzaría a operar como compañía independiente (Sitio web Kraft Foods, 2010). Una de las últimas adquisiciones de la empresa, es la compra de la británica Cadbury Stani, luego de varias negociaciones durante el año 2009.

En la actualidad, Kraft Foods cuenta con “159 plantas, más de 90.000 empleados y durante el 2007 obtuvo una facturación de 37.000 millones de dólares” (Sitio web Kraft Foods, 2010).

Al ser interrogados sobre la firma, todos los entrevistados coincidieron en destacar la escasa predisposición al diálogo de sus dirigentes.

5. Libertad sindical y huelga: aspectos principales de la normativa laboral vigente

La huelga como herramienta de lucha cuenta con una gran capacidad de reivindicación en materia laboral a la hora de reclamar por mejores condiciones ante los empleadores, pero también la toma de esta medida, cuando no se cumple con los procedimientos establecidos legalmente, puede generar consecuencias negativas para los trabajadores tal como sucedió en la planta de Kraft Foods.

La huelga, fue una medida de acción directa a la que recurrieron los trabajadores desde los inicios del surgimiento del movimiento obrero en Argentina (mitad del siglo XIX). Desde el principio, la respuesta dada por las autoridades y por los empleadores, fue a través de la represión, es decir, el uso de la fuerza policial para aplacar los disturbios que los trabajadores en huelga ocasionaban. Pero viendo que esta medida continuaba siendo utilizada por los trabajadores y adquiría cada vez más importancia a nivel nacional (principalmente con la declaración de huelgas de alcance nacional) se necesitó dar una respuesta un poco más formal a estas medidas, que fuera capaz de regular los conflictos. Estas respuestas se manifestaron en distintas leyes y decretos que tendieron a regular y reglamentar la recurrencia a la huelga por parte de los trabajadores.

Consideramos importante destacar las principales características de la normativa vigente aplicable a temas referidos a conflictos colectivos del trabajo, con efectos directos sobre el principio de libertad sindical. Una de las reglamentaciones nacionales fundamental es el reconocimiento constitucional del derecho a huelga, que se expresa en el artículo 14 bis a partir de la reforma constitucional del año 1957. Al incluirse este derecho en la Constitución Nacional, los trabajadores consiguen una de las reivindicaciones más importantes, ya que bajo esta medida se reconoce su capacidad de lucha y a la huelga específicamente, como protagonista de la misma. Este derecho surge como algo “extra normativo” debido a que otorga a los trabajadores un “derecho a dañar” es decir, considera que el daño sería lícito bajo ciertas circunstancias por lo cual, es objeto de grandes debates dentro de la jurisprudencia nacional.

En el año 1994, se reforma la Constitución Nacional y se incluyen en el art. 75 inc. 22, los Tratados y Pactos internacionales con jerarquía constitucional, es decir, aquellas normas internacionales cuyas cláusulas están en la misma jerarquía normativa que la Constitución. Todas estas reglamentaciones se refieren a la importancia de la libertad sindical como derecho de los trabajadores y además, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su art. 8.1 inc. d se refiere específicamente al derecho de huelga. La incorporación de estos Tratados y Pactos internacionales con jerarquía constitucional constituye un gran avance en materia laboral, ya que coloca a la libertad sindical y al derecho a huelga, dentro del conjunto de derechos fundamentales.

Sin embargo, en la actualidad existen normas que reglamentan este derecho y trazan algunos límites. Una de ellas es la ley 14.786 (sancionada en el año 1958) que establece el Procedimiento de Conciliación Obligatoria. Mediante esta ley, se ordena a las asociaciones de trabajadores a conciliar con sus respectivos empleadores antes de iniciar una medida de acción directa, con el objetivo de llegar a un acuerdo por una vía más “pacífica”.

Otra de las normas es la ley 25.877, sancionada en 2004, que se refiere específicamente a la huelga en los servicios esenciales en su artículo 24, reglamentado por el decreto 272/06. El contenido principal del artículo y su correspondiente decreto, es reglamentar la huelga en los servicios considerados esenciales, es decir, aquellos que son imprescindibles para la vida de todos los ciudadanos y de los que no podemos dejar de prescindir en ningún momento. Lo que hace el artículo, es enumerar cuáles son los servicios considerados esenciales y aclarar que las actividades que no estén comprendidas dentro de las mencionadas serán calificadas como servicio esencial por una comisión independiente, en caso de que la ejecución de la medida pudiese poner en peligro la vida de la población o si es un servicio público de importancia trascendental. El decreto 362 del año 2010 menciona quiénes serán los integrantes titulares y los alternos de dicha comisión.

6. Análisis del conflicto

A fin de analizar el conflicto y sus repercusiones en la libertad sindical, hemos procedido al análisis de la normativa vigente en materia de huelga, al análisis de su aplicación práctica de 1957 a 2010 (a través de fallos) y entrevistas en profundidad a los actores implicados en el caso: dos delegados de la comisión interna, el abogado de la misma y el secretario de organización del STIA.

Siguiendo el estudio de las distintas normas y su aplicación a través de la jurisprudencia encontramos tres limitaciones fundamentales, algunas de las cuales estuvieron presentes en nuestro caso de estudio: limitación de procedimiento, limitación respecto de la titularidad del derecho y limitación respecto de la definición de “servicio esencial” (Campos y Lira, 2011). A continuación, describiremos las dos primeras limitaciones ya que son las que se presentaron en el conflicto de Kraft Foods.

6.1. Ejercicio del derecho a huelga: limitación de procedimiento

Esta limitación encuentra su fundamento en el texto de la ley 14.786 (1958) de Procedimiento de Conciliación Obligatoria. La misma establece que no es posible dictar una medida de acción directa por ninguna de las partes sin haber pasado previamente por esta instancia, que puede llegar a tener una duración máxima de veinte días. Esta norma debe aplicarse para los conflictos de intereses obligatoriamente y puede también ser aplicada voluntariamente para los conflictos de derecho. En el caso que las partes no acaten este procedimiento y lleven adelante medidas de acción directa, las mismas serán consideradas ilegales y en el caso de las huelgas, los trabajadores partícipes podrán ser despedidos con justa causa, previa intimación de su empleador para que retome sus tareas, lo que implica que no tendrán el derecho de gozar de una indemnización (art. 245 LCT).

Entendemos que esta limitación, que tiene que ver con respetar un procedimiento establecido legalmente antes de ejercer el derecho de huelga, ha sido uno de los puntos de confrontación entre la asociación sindical (STIA) y la comisión interna de la empresa Kraft Foods. Tal como lo expresaba el secretario de organización del sindicato: “(...) la acción directa la toma la comisión interna (...) Sin consultar (...) En otros lugares no es así, se consulta con el sindicato, y de ahí primero hablaremos con la empresa y después iremos al Ministerio de Trabajo como corresponde, como marca la ley; porque lamentablemente no tienen que ir primero, para eso están las leyes, para respetarlas. (...) Nosotros tenemos claro que una conciliación obligatoria hay que acatarla, nos guste o no nos guste, porque después de eso quedan liberadas las partes. La empresa en una conciliación obligatoria puede llegar a echar la cantidad gente que se le cante sin indemnización; entonces el gremio puede ser penado, le pueden sacar la personería gremial. (...) hay diferencias, hay muchas diferencias en las formas” (Entrevista a secretario de organización del STIA, 2011).

Esta oposición de opiniones respecto de las formas de proceder ante un conflicto origina distintas estrategias ya que por un lado encontramos una asociación sindical que quiere ser cauto a la hora de manifestarse en contra de la empresa respetando las instancias legales previas a la toma de una medida para, según lo informado por un representante, resguardar a los trabajadores; y por otro lado una comisión interna con una actitud más radical, que ve la necesidad urgente de la medida y califica la postura del sindicato como afín a la empresa: “(...) los despidos no van a ser solamente acá, van a ser en toda la alimentación pero no por uno o por dos compañeros, estas hablando de 180 familias que fueron despedidas y ¿no hiciste un paro general en ninguna fábrica de alimentación [refiriéndose al sindicato]? Bueno a buen entendedor, pocas palabras” (Entrevista a Pablo Vega, 2009).

Es difícil establecer con la información recabada, si esta limitación de procedimiento obstruye el ejercicio del derecho a huelga en su totalidad, pero lo que sí podemos dilucidar es que despierta diferentes posturas dentro de una misma organización y genera como en este caso, distintas estrategias ante un mismo conflicto.

6.2. Ejercicio del derecho a huelga: limitación respecto de la titularidad del derecho

Esta limitación se fundamenta en el propio texto del artículo 14 bis de la Constitución Nacional y en la interpretación, que desde la segunda mitad del siglo XX, vienen haciendo

los jueces de nuestro país (Campos y Lira, 2011). En este sentido, el art.14 bis de la Constitución Nacional expresa: “Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo” (art. 14 bis, CN). El término “gremios” es interpretado como la asociación sindical con personería gremial, con lo cual, los trabajadores que deseen iniciar una medida de acción directa deberán estar respaldados por la asociación con personería gremial que en cada caso corresponda. Antes de esbozar cómo afectó esto al conflicto en cuestión, realizaremos algunos comentarios sobre la trayectoria de las comisiones internas y el particular contexto en el que se inserta este conflicto, para luego comprender mejor los efectos de esta limitación en este caso.

6.2.1. Breve aproximación al rol histórico de las comisiones internas en Argentina

La organización del movimiento obrero que se gesta durante el primer gobierno peronista (año 1945) se caracterizó por un alto grado de cohesión y homogeneidad de las organizaciones sindicales, que fueron alineadas alrededor de una confederación nacional única (CGT). Otra de las características es el alto grado de penetración de los sindicatos en los lugares de trabajo, a través de la formación de comisiones internas, integradas a la estructura del sindicato (Doyon, 1984).

La inserción de estas comisiones internas bajo control sindical en los lugares de trabajo fue una gran conquista para los trabajadores, ya que “aumentó la eficacia [del sindicato] para proteger los derechos económicos y sociales del trabajador dentro del sistema de producción y creó un vínculo permanente entre la organización sindical y las bases. (...) ofreció una garantía efectiva para la implementación de la legislación laboral y los acuerdos colectivos negociados por el sindicato al crear directamente en la planta un cuerpo orgánico reconocido que pudo negociar con los patrones las demandas de los trabajadores sin temor a represalias” (Doyon, 1984).

La constitución de estas comisiones fue un factor de poder trascendental bajo el cual se organizó la Resistencia Peronista, luego del golpe de estado del año 1955 (James, 1990). Debido a la militancia de los delegados de estas comisiones y al poder de negociación e influencia que habían adquirido en los lugares de trabajo, constituyeron un grupo de resistencia política, que en muchos casos tensionó las relaciones con el líder peronista por un lado, y con las cúpulas sindicales, por otro.

De acuerdo a lo mencionado precedentemente, vemos cómo ya desde sus inicios, estas comisiones y organizaciones de base, comienzan a recobrar importancia tanto para los gobiernos como para las cúpulas sindicales, debido a su poder de organización y capacidad de militancia que supieron desarrollar desde su surgimiento. Según Gilly esto constituye una “anomalía ubicada en el núcleo de la dominación celular cuya sede es el ámbito de la producción, el lugar donde se produce y se extrae el plusproducto, el punto de contacto y fricción permanente entre capital y trabajo asalariado en la sociedad capitalista, el proceso de trabajo que es el soporte material de la autovaloración del capital” (Gilly, 1985, pág.

198). A partir de esta “anomalía” que se ubica en los lugares de trabajo, los trabajadores tienen la capacidad de cuestionar, a través de las comisiones internas y los delegados, la forma de dominación que sobre ellos ejercen los propietarios del capital.

El debilitamiento que sufrió el conjunto del movimiento obrero a partir de mediados de la década de los 70 y durante toda la década de los años 90, afectó notablemente a las comisiones y organizaciones de bases, quienes vieron reducida su capacidad de resistencia y negociación para con la patronal. Sin embargo, “desde 2003 en adelante y luego de la crisis de 2001 y la devaluación de 2002, nuestro país mostró tasas excepcionales de crecimiento económico con crecimiento del empleo, tendencia que operó generando condiciones más favorables a los sindicatos para su establecimiento como líderes de la conflictividad social” (Lenguita, Montes Cató y Varela, 2009).

6.2.2. Cambios en el régimen de empleo luego de la crisis 2001-2002

En el año 2003 Néstor Kirchner asumió la presidencia de la nación en un contexto de fuerte crisis. Frente a esto, debió formar diferentes alianzas con diversos sectores para llevar a cabo su estrategia política, y entre éstos, uno de los más importantes fue el de los sindicatos. Éstos vieron favorecida su capacidad de negociación y de lucha sindical, modificando su estrategia defensiva por una ofensiva, acorde a la reactivación de la economía local. En este sentido, el desempleo que alcanzó durante los ‘90 cifras de entre el 14% y el 20%, experimentó en este período una curva descendente, ubicándose en la actualidad en torno al 10%. En relación a la negociación colectiva, podemos observar que se ha incrementado exponencialmente con respecto a la década anterior. Si bien el contenido es marcadamente salarial, podemos observar la negociación de cláusulas no salariales con cierta regularidad.

Tanto el aumento del empleo como las posibilidades de negociación, tienen como correlato inmediato el aumento del conflicto laboral ya que no opera (o al menos lo hace con menor potencia) el principal elemento disciplinador: la posibilidad del desempleo.

Desde fines del año 2004 y durante el año 2005 se registró un estancamiento del empleo no registrado y un aumento creciente del empleo asalariado registrado; y la consecuente reducción del empleo no registrado a partir del año 2007 (Palomino, 2007). Al desarrollo de la capacidad de arbitraje del Estado (que se visualiza por ejemplo en el fortalecimiento de la inspección del trabajo y en el acuerdo de la Cámara de Apelaciones del Trabajo de unificar los criterios aplicados por los jueces del fuero en relación con los casos de subcontratación en el año 2006) se sumó a un conjunto de políticas públicas como la revitalización del salario mínimo y la negociación colectiva. Claramente, el conflicto laboral volvió a ocupar la primera plana: “a partir de 2004 las protestas cobran la forma de conflicto laboral y sindical y el impulso de los reclamos deviene típicamente salarial” (Palomino, 2007); las huelgas asumen renovado protagonismo.

De acuerdo al contexto en el que se inserta este conflicto, se identifica la emergencia de un activismo de base, que se pone en evidencia con este caso. A partir del mismo se observa

“la emergencia de expresiones de la izquierda clasista entre la clase obrera en general, y particularmente, la fabril. Esas expresiones de la izquierda (que en Kraft se volvieron visibles pública y políticamente a partir del actual conflicto) ocupan espacios de dirección allí donde las direcciones sindicales tradicionales no están presentes o no pueden estarlo: en los lugares de trabajo” (Lotito y Varela, 2009, pág. 286).

Luego de haber mencionado estos dos aspectos retomaremos el análisis de la limitación respecto de la titularidad del derecho a huelga. Para el mismo es necesario dilucidar que en la actualidad estamos en presencia de un resurgimiento del activismo de base y de la emergencia de un nuevo régimen de empleo (Palomino, 2007) para lo cual encontramos cierta dificultad en la aplicabilidad del otorgamiento del derecho a huelga solo a los sindicatos con personería gremial, ejemplificada en este caso. Y esto principalmente por dos cuestiones: es frecuente encontrar, tal como sucedió en Kraft, una comisión interna que se opone a la conducción del sindicato, específicamente por las estrategias que adopta. De acuerdo a la información que recabamos en las entrevistas, observamos que como la dirección sindical la ocupan casi siempre personas más afines a la tradición sindical, el seno de la comisión interna aglutina a los activistas más radicales; es más, los trabajadores de la fábrica los eligen porque ven en esa actitud más posibilidades de cambio que siguiendo viejas recetas de la “burocracia sindical”. Estas oposiciones generan distintas formas de accionar y en muchos casos, con el afán de oponerse a las estrategias del sindicato se violan leyes de procedimiento. En el caso de Kraft, la medida de acción directa adoptada por la comisión interna se dictó antes de finalizado el procedimiento de conciliación obligatoria y además, fue dictada sin estar de acuerdo con el sindicato. Esto implica que, en caso de que el sindicato no hubiese avalado esta medida (que sí lo hizo a pesar de estar en desacuerdo) la huelga podría haber sido ilegal, no solo por no cumplir con la conciliación obligatoria, sino además porque los involucrados no tienen la titularidad del derecho, o sea que no es una medida dictada o avalada por un sindicato con personería gremial.

Teniendo en cuenta cómo surgen las comisiones internas y sus oposiciones respecto de las estrategias de las cúpulas sindicales y el particular contexto de conflictividad laboral actual con importantes reivindicaciones aunque más no sean salariales, es menester decir que otorgar la titularidad de este derecho a los sindicatos con personería gremial dificulta el accionar en la práctica y termina perjudicando sólo a los trabajadores. Esto es así ya que cuando las huelgas son declaradas ilegales no sólo la empresa está en condiciones de despedirlos (con previa intimación a que retomen sus tareas) sino que además pueden ser demandados por la empresa para resarcir los daños ocasionados. Mucho más se agravó la cuestión, ya que no sólo los trabajadores se limitaron al quite de colaboración, sino que la planta fue ocupada y debemos tener en cuenta que el derecho a la propiedad privada es uno de los derechos primarios en nuestra Constitución Nacional. En el caso Kraft, algunos de los trabajadores despedidos fueron reincorporados pero otros no y hay muchos que han sido demandados por este conflicto.

7. Conclusiones

El conflicto suscitado en la empresa Kraft Foods Argentina a mediados del año 2009, derivó en más de un centenar de despidos. Ante esta situación, los trabajadores optaron por distintas medidas de lucha que se manifestaron en paros, toma de la planta, movilizaciones en las calles y hasta cortes de la ruta Panamericana.

En primer lugar, es importante destacar el interés de la empresa de desarticular la principal fuente de organización de los trabajadores cuando decide despedir a una gran mayoría de delegados y miembros de la comisión interna. En un contexto socioeconómico favorable para el aumento del empleo y donde los conflictos laborales son protagonistas, la estrategia empresaria de no estar dispuesta al diálogo y despedir a más de cien trabajadores deja en evidencia su intransigencia.

En segundo lugar queremos hacer referencia a las dificultades encontradas tanto por el STIA como por la comisión interna para acordar las estrategias a llevar a cabo. No profundizaremos sobre las cuestiones que refieren a la organización del modelo sindical, que posiblemente originen estas contradicciones, solo nos limitaremos a mencionar las trabas que observamos, tanto en este conflicto como en otros, para poner en práctica los derechos de libertad sindical y huelga. Creemos que estas limitaciones encuentran su fundamento en las normas e interpretaciones judiciales que refieren al ejercicio de la huelga. La primera tiene que ver con el procedimiento para dictarla y produce dos efectos sustantivos: la suspensión del ejercicio del derecho de huelga; y otro, el de retrotraer “al estado de cosas” al momento anterior al acto o hecho que hubiese determinado el conflicto. Aquí es donde la comisión interna encuentra dificultades para seguir el procedimiento legal que el sindicato sugiere, ya que una vez desatado el conflicto considera difícil la posibilidad de seguir como si “nada hubiese pasado”. El sindicato, intentando llevar adelante una lucha “legal”, sugiere la conciliación y se opone a la ejecución de la medida en esas condiciones. Esta situación deja librada a la autoridad de aplicación para considerar la medida ilegal y aparece la posibilidad de despidos con justa causa.

La segunda limitación hace referencia a la titularidad del derecho a huelga, ya que son los sindicatos con personería gremial los que pueden ejercer este derecho. Luego de haber contemplado el contexto de conflictividad laboral en el que se inserta este conflicto y el resurgimiento de un activismo de base que debido principalmente a su tradición histórica, no concuerda con las estrategias sindicales, vemos que resulta difícil la aplicabilidad de esta condición en este caso y, una vez más, se dan las condiciones para que la huelga sea declarada ilegal.

Teniendo en cuenta lo dicho precedentemente entendemos que deben respetarse los procedimientos legales y las interpretaciones que del concepto “gremios”, establecido en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, hicieron los jueces de nuestro país, ya que de otra forma los únicos que se ven perjudicados son los mismos trabajadores sea con despidos o juicios. Pero no podemos dejar de interrogarnos, atendiendo principalmente al derecho de libertad sindical, ¿cómo debería hacer un sindicato sin personería gremial o una comisión interna que se opone a la conducción del sindicato para realizar una huelga? ¿Por qué cuando las huelgas son ilegales se individualiza el conflicto despidiendo o haciendo juicios a los trabajadores? ¿Sería oportuno que si el concepto “gremios” refiere a los sindicatos con personería gremial, los juicios no se individualicen y se dirijan al sindicato?

Debido al particular contexto socioeconómico y a la trayectoria de las comisiones internas de nuestro país, es menester la revisión de las normas que reglamentan el derecho a huelga de nuestro país y una adecuación particular a los conflictos que están emergiendo en la actualidad.

8. Bibliografía

- Azpiazu, Daniel y Schorr, Martín (2010) “La industria argentina en la postconvertibilidad” en *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*
- Campos, Mariana y Lira, Lucía 2011 “Huelga en la actualidad argentina: entre la garantía y la restricción de su ejercicio”, X Congreso ASET, Buenos Aires, 3 de agosto al 5 de agosto.
- CCT 89/90 celebrado en Buenos Aires, el 26 de enero de 1990
- CCT 244/94 celebrado en Buenos Aires, el 31 de octubre de 1994.
- Doyon, Louise (1984) “La organización del movimiento sindical Peronista”, en Juan C. Torre (comp.) *La formación del sindicalismo peronista* (Buenos Aires: Legasa)
- Drolas, Ana. (2004), “Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación” en Battistini (coord.) *El trabajo frente a su espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores* (Buenos Aires: Prometeo)
- Entrevista realizada por Federico Chipponere a delegado de la comisión interna de Kraft Foods Argentina, 2009.
- Entrevista realizada por Lucía Lira y Mariana Campos al abogado de la comisión interna de Kraft Foods, 2010.
- Entrevista realizada Lucía Lira y Mariana Campos al secretario de organización del STIA, 2011

- Gilly, Adolfo (2003) “La anomalía argentina” en Pablo Gonzales Casanova (coord.) *El estado en América Latina. Teoría y Práctica* (México DF: Siglo Veintiuno Editores)
- James, Daniel. (1990) “Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976” (Buenos Aires: Sudamericana)
- Lenguita, Paula. Montes Cató, Juan y Varela, Paula (2009) “Sindicalismo en el lugar de trabajo. Un debate sobre la politización de las bases y el control del proceso de trabajo”
- Lotito, Diego y Ros, Jonatan. 2010 “La emergencia del movimiento obrero argentino y la izquierda revolucionaria. La lucha de Kraft Foods”, Dossier Argentina, Estrategia Internacional, N°26.
- Lotito, Diego y Varela, Paula 2009 “La lucha de Kraft-Terrabusi. Comisiones Internas, izquierda clasista y ‘vacancia’ de representación sindical” en *Revista del Programa de Investigaciones sobre Conflicto Social*, ISSN 1852-2262
- Novick, M. y Tomada, C. (2001): “*Reforma Laboral y crisis de la identidad sindical*”, En Cuadernos del Cendes, Año 18, No 47, Segunda época, 79-110.
- Palomino, Héctor (2008) “La instalación de un nuevo régimen de empleo en Argentina: de la precarización a la regulación” en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (Buenos Aires) Vol 19.
- Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998) N°4 "Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga" Gernigon, Bernard, Odero Albero y Guido, Horacio. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.