

## Tradiciones políticas de izquierda en el sindicalismo de base durante los últimos años del kirchnerismo (2014-2015)

Mariela Cambiasso  
Julieta Longo  
Juliana Tonani

El proceso de surgimiento y recuperación de organizaciones de base que comenzó a extenderse en el país desde el año 2004 presentó características heterogéneas. Si bien hay consenso en los estudios académicos acerca de la existencia de un proceso de resurgimiento del actor sindical, y de presencia de ciertos elementos de revitalización en las bases, la pregunta por las orientaciones políticas que ha asumido este proceso se encuentra en buena medida abierta. Avanzar en este sentido es fundamental para debatir acerca de la dirección, los alcances y límites del sindicalismo de base.

En un trabajo reciente analizamos los rasgos de las tradiciones políticas presentes en organizaciones sindicales de base de la Zona Norte del Conurbano (Cambiasso, Longo y Tonani, 2016). Allí señalamos, teniendo en cuenta la auto-identificación de los delegados y dirigentes entrevistados, que la tensión entre peronismo e izquierda sigue siendo actual para comprender las principales diferencias entre las tradiciones políticas recuperadas por el sindicalismo de base. Luego de analizar los rasgos específicos de cada una de estas experiencias planteamos que no existe *una* izquierda ni tampoco *un* peronismo: encontramos transacciones entre estas tradiciones, que son el resultado de las disputas por imponer una visión hegemónica de los sentidos acerca del mundo. Estas tensiones son las que configuran finalmente qué peronismo y qué izquierda se definen hoy en cada uno de los lugares de trabajo.

Partiendo de estas conclusiones, en la ponencia analizamos las heterogeneidades que existen entre las experiencias donde las Comisiones Internas (en adelante CI) recuperan la tradición de izquierda. Para ello, analizaremos tres casos que pueden ser definidos como excepcionales en su tipo: (a) el Subterráneo de Buenos Aires, donde los trabajadores lograron poner en pie un sindicato propio con reconocimiento institucional; (b) la autopartista norteamericana Lear, donde los trabajadores organizaron la única CI opositora a la dirección del SMATA; y (c) Madygraf, una empresa gráfica recientemente recuperada por sus trabajadores tras la quiebra de la firma en el país.

La ponencia consta de tres partes. En la primera, planteamos brevemente el concepto de tradición del que partimos para avanzar en el análisis empírico de los casos y presentamos una breve caracterización de la tradición política de izquierda presente en el sindicalismo de base. En la segunda parte, argumentamos por qué las experiencias analizadas pueden ser entendidas como “de izquierda” y reconstruimos la singularidad de cada una de ellas. En la tercera parte, nos preguntamos por las transacciones y/o combinaciones de rasgos que operan en su interior, y que nos permiten explicar las heterogeneidades entre las experiencias que se reconocen como “de izquierda”.

En términos metodológicos se trata de un estudio cualitativo, basado en entrevistas en profundidad a dirigentes, delegados y activistas de los distintos casos seleccionados. Asimismo, complementamos las entrevistas con distintas fuentes secundarias (boletines, documentos, notas periodísticas, entre otras), a los fines de profundizar la caracterización de los casos de estudio.

### **1. La noción de tradición<sup>1</sup>**

El concepto de tradición, poco abordado desde el marxismo, ha sido central en los estudios de la escuela marxista inglesa. Esta noción (junto con la de experiencia y cultura) les permitió a autores como Edward P. Thompson, Eric Hobsbawm y Raymond Williams problematizar la formación y organización de los trabajadores como clase en sus análisis en Inglaterra.

En estos estudios, la tradición deja de ser entendida como un elemento conservador, es decir una herramienta de dominación que reproduce las relaciones de poder existentes, para dar lugar a una definición dialéctica. Es resultado (y expresión) de relaciones de fuerza, y en ella se cristalizan las experiencias de lucha acumuladas del movimiento obrero, que se resignifican en las actuales disputas de poder. Así entendido, este concepto nos permite discutir las determinaciones<sup>2</sup> políticas e históricas del proceso de sindicalismo de base que observamos en la actualidad.

---

<sup>1</sup> Las reflexiones que abordaremos en este apartado provienen de un trabajo anterior. Para un análisis más detallado ver Cambiasso, Longo y Tonani, 2016.

<sup>2</sup> Utilizamos el concepto de “determinaciones” en el sentido en que lo expresa Daniel Bensaïd (2013), quien sostiene que a diferencia de las definiciones y clasificaciones que funcionan a partir de la enumeración de criterios, las determinaciones de conceptos siempre implican relaciones, y tienden a lo concreto al articularse en el seno de la totalidad.

En base a los aportes de los autores mencionados, construimos una definición de tradición que nos permite pensar la recuperación y reapropiación de elementos históricos en las experiencias de organización sindical en los lugares de trabajo en la actualidad. Teniendo en cuenta esto, definimos a las tradiciones<sup>3</sup> como *procesos activos* (en oposición a cualquier intento de presentarlas como estructuras consolidadas o uniformes); que implican *prácticas y concepciones acumuladas* permitiendo establecer líneas de continuidad y de ruptura con el pasado (en tanto implican una reapropiación del pasado a partir de los intereses y las luchas del presente); que *operan a nivel ideológico-cultural y se asientan institucionalmente* (en partidos y corrientes políticas, sindicatos, movimientos, etc.); y que son fundamentales tanto para la conformación de lazos sociales y grupos, como para legitimar sus prácticas. En el proceso activo de incorporación de prácticas y valores al orden social intervienen *disputas de poder* (entre clases y fracciones de clase) que es importante tener en cuenta para identificar las tensiones e intereses en torno a ellas. Todo esto permite pensar la relación dialéctica entre las tradiciones y las nuevas experiencias, o dicho de otro modo, entre lo acumulado y la necesidad de inventar para re-apropiarse del pasado, disputar los sentidos de la historia y legitimar las prácticas y estrategias del presente.

Para abordar empíricamente las tradiciones políticas proponemos tres dimensiones analíticas, que conforman una *visión acerca de lo que deben ser y hacer las organizaciones sindicales de base en los espacios de trabajo*: (1) una visión acerca de quiénes son los *otros* contra quienes es necesaria la organización sindical; (2) una visión acerca de los objetivos que puede alcanzar la organización sindical, es decir, *para qué existimos*; y finalmente (3) una visión acerca de quienes conforman el *nosotros* y cómo se autodefinen.

### *La izquierda en el sindicalismo de base*

---

<sup>3</sup> Si bien los autores a los que nos referimos usaron el concepto de tradición en singular, preguntándose por la tradición hegemónica a lo largo de la historia del movimiento obrero, y sus tensiones con quien viene a disputarla, decidimos utilizar el concepto en plural. Esto se debe a dos cuestiones: en primera instancia, a la particularidad de nuestro objeto de estudio, a saber, la organización sindical en los espacios de trabajo. En segundo lugar, y directamente ligado con lo anterior, adquiere relevancia la utilización en plural en la medida en que nos preguntamos por cómo se expresan las tensiones entre tradiciones en las organizaciones de base, lo que habilita a indagar cada una de ellas, y las disputas presentes.

Partiendo de esta definición de tradición, apartir del análisis empírico de 9casos donde los delegados se autodefinen “de izquierda”, argumentamos la presencia de una serierasgos comunes que contribuyen a definir las:

1. *Objetivos*: en todos los casos la organización sindical no es un fin en sí misma, ni se plantea meramente como un medio para obtener mejoras salariales y de las condiciones de trabajo. Sino que es definida como un *medio para organizar a los trabajadores*. Incluso, en algunos casos, llega a plantearse abiertamente como un medio de politización del espacio de trabajo y de organización de la clase obrera.

2. *Nosotros*: en primer lugar, la manera en que se definen las características de las experiencias de base opositoras se comprende en oposición a las direcciones sindicales burocratizadas. En este sentido, la democracia directa es el elemento principal para definir al sindicalismo opositor: las asambleas funcionan como un espacio privilegiado de debate de posiciones y toma de decisiones. No sólo se presentan como un antídoto contra la posible burocratización, producto de la institucionalización, sino que, en ocasiones, funcionan también como una instancia de politización de los trabajadores. Al mismo tiempo, aparece como una constante la figura del “delegado honesto”, que “no se vende”, y que “representa al colectivo de trabajadores”. No obstante, encontramos diferencias en el grado de cercanía-separación de los delegados respecto de la base. En algunos casos, cuando los delegados hablan *denosotros* lo hacen como sinónimo del colectivo de trabajadores, mientras que en otros casos opera una distancia entre “nosotros los delegados” y “ellos los trabajadores”. Por último, en ocasiones aparece la concepción de un *nosotros ampliado*, donde se destaca la articulación con otros sectores de trabajadores. La *solidaridad de clase*, que llega a trascender las fronteras del lugar de trabajo, en algunos casos implica la conformación de organizaciones de coordinación permanente.

3. *Otros*: el último rasgo que unifica a estas experiencias es la definición de los adversarios como la tríada empresa-sindicato-Estado. La empresa llega a plantearse incluso en algunos casos como un *otro prescindible*; la dirección del sindicato aparece como un *otro opuesto* a los intereses de los trabajadores, que impide su organización y boicotea sus medidas de acción directa; mientras que el Estado aparece como garante de los intereses del capital.

Sin ser exhaustivos, consideramos que estos rasgos contribuyen a problematizar qué significa “ser de izquierda” en el sindicalismo que se construye en los lugares de trabajo en la actualidad, y

analizar qué modelo sindical se construye en los espacios concretos que dirige. Pero además, permiten trazar líneas de continuidad entre las experiencias actuales y las experiencias acumuladas del movimiento obrero de nuestro país. De modo que, si las experiencias actuales expresan un *reverdecer* de algunas prácticas del sindicalismo de base, ello indica reconocer luchas y organizaciones previas. En este sentido, la pregunta por las tradiciones políticas en el sindicalismo de base pretende superar las dicotomías entre lo nuevo-viejo y tradicional-disruptivo.

## **2. Las experiencias**

Las tres experiencias seleccionadas nos permiten dar cuenta de algunas de las heterogeneidades al interior del sindicalismo de izquierda. El abordaje de estos casos, de cualquier manera, no pretende agotar todas estas diferencias, ni tampoco construir distintos “tipos” de izquierda en las fábricas. El objetivo es, una vez señalados los rasgos que las unifican, comenzar a pensar cuáles son los que las diferencian, y cómo podemos reconocer en ellas elementos que nos llevan a pensar en distintos modos de apropiarse, significar y resignificar la tradición política de izquierda dentro del sindicalismo. En términos generales, las diferencias que encontramos entre los casos analizados se explican por la presencia de distintas corrientes políticas, pero también por las características del sindicato al que pertenecen cada una de las CI y el grado de consolidación de estas experiencias en los espacios de trabajo. Estas diferencias, como veremos a continuación, se transforman (o habilitan) distintos modos de recuperar la tradición de izquierda.

### **2.1. Control obrero en Madygraf: la radicalización de la izquierda:**

Pregunta: ¿Qué es el nuevo obrero para vos?

Delegado: Los que somos más clasistas, los que pertenecemos y creemos en nuestra clase, que rompemos con el peronismo. Por eso nos reivindicamos que tenemos una agrupación gráfica clasista. Pertenecemos a una clase, que es la clase obrera

(Delegado de CI, Madygraf)

Donnelley es una empresa norteamericana de servicios de impresión. Se instaló en Argentina en 1992 al comprar la editorial Atlántida. La planta está ubicada en el Parque Industrial Garín, en la zona norte del Gran Buenos Aires. Manuales escolares, folletos, libros y revistas como Para Ti, Gente, y Billiken son algunos de los productos que allí se imprimían.

El 11 de agosto de 2014 la planta amaneció cerrada. Con un cartel en la puerta la empresa comunicaba la quiebra de la firma en Argentina y el despido de sus 400 trabajadores. Como parte de una decisión votada en asamblea, y tomando como referencia la experiencia de Zanón, los trabajadores ingresaron a la planta y reiniciaron la producción bajo control obrero. Rebautizada como Madygraf, la autogestión sin patronos abrió una nueva etapa en la historia de lucha y de organización de los trabajadores de la fábrica.

La CI contaba con una larga tradición de organización que venía desde los años noventa. Al principio fue dirigida por la Lista Naranja, conducida por Néstor Pitrola del Partido Obrero, opositora a Lista Verde oficialista del sindicato gráfico. En 1996, en el marco de la flexibilización laboral neoliberal, sus trabajadores llevaron adelante un extenso conflicto en oposición a los despidos masivos y los altos ritmos de producción que imponía el cambio tecnológico promovido por la nueva firma multinacional. Luego de la toma de la fábrica, que se extendió por más de un mes, el conflicto fue duramente derrotado, y también la experiencia opositora de la CI.

En 2001 los trabajadores de la fábrica llevan adelante un nuevo conflicto. La empresa despidió 50 trabajadores e intentó imponer el sistema de turno americano. 5 de los 7 delegados “arreglaron” con la empresa y se impusieron los despidos. Pero en ese conflicto comenzaron a sentarse las bases de lo que sería la nueva CI, que dirigió la toma de la fábrica en 2014.

Entre el año 2003 y el 2004, en el marco de la recomposición del empleo, comenzaron a ingresar nuevos trabajadores jóvenes. Sobre la base de este recambio generacional, en 2005 lograron armar una CI opositora a la dirección del sindicato. La legitimidad de los delegados opositores se iba construyendo en base a la defensa de los intereses de los trabajadores frente a la empresa y la dirección del sindicato. En 2007 logran consolidar una organización completamente opositora a la dirección del sindicato<sup>4</sup>. A partir de entonces no pasaron los despidos, se efectivizaron a los contratados, se firmaron paritarias más altas y se fue politizando el espacio de trabajo en base a los reclamos y las asambleas.

En términos político-ideológicos, tenemos que hablar de una fuerte heterogeneidad, ya que en la CI intervienen desde militantes del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS) y sectores independientes, hasta delegados que se identifican como peronistas. En este sentido, para

---

<sup>4</sup> La CI estaba formada por 7 delegados. Las elecciones internas son nominales, no se definen por lista de candidatos. Se trata de un sistema más democrático, ya que permite la representación de las minorías.

responder qué tradición de izquierda se define en Madygraf es preciso debatir acerca de las configuraciones de los *otros*, *nosotros*, y los *objetivos* de la organización.

*Nosotros, los otros y los objetivos*

La tradición política de la CI opositora se erige a partir del enfrentamiento tanto con la empresa como con el sindicato y el gobierno. Pero estas oposiciones, se construyeron y se fueron modificando a lo largo de los años.

La diferenciación con la empresa se plantea abiertamente en términos de clase. Esta posición permite explicar, junto con el proceso de organización previo, la casi inmediata resolución de reiniciar la producción bajo control obrero, tras la quiebra de la empresa. La empresa rápidamente es definida como un *otro prescindible*:

Porque acá la patronal hacía torneos de fútbol. *Nos explotaban todo el año y después teníamos que jugar un partido de fútbol con ellos, o ir a la cena de fin de año.* Entonces la CI ¿qué empezó a hacer? A organizarse, a reunirse afuera ‘vamos a jugar a la pelota nosotros’, ‘vamos a hacer una fiesta de fin de año nosotros’. Y de a poco empezar a romper con diferentes maneras de estar acá adentro, que eran mínimas (...) Después, ya en el ambiente *se notaba que había una diferencia de clase* (Delegado de la CI, Madygraf)

Paralelamente, la ausencia de la patronal habilita la posibilidad de valorar positivamente la construcción de un espacio de trabajo organizado “entre compañeros”:

Llegué, toqué el timbre y fue un compañero mío el que me abrió la puerta (...) Entrar y que otro compañero me pida que firme en un libro de actas a la entrada y cuando me vaya la salida, y ver a todos mis compañeros contentos, o sea, no había ningún jefe, ningún gerente (...) El entrar a trabajar y trabajar en las máquinas, producir, tener la fábrica bajo control obrero, con casi la totalidad de las máquinas produciendo es algo para mí inolvidable (Activista de Madygraf)

A medida que se consolida la oposición en la fábrica, las diferencias con la dirección del sindicato se van traduciendo en un proceso de organización independiente que pretende disputar la dirección gremial:

Nosotros mantenemos la independencia política de la organización, pero siempre es con relación orgánica con el sindicato, en el sentido de que participamos de los plenarios... Es más, pedimos más participación (...) de la que nos dan. Siempre manteniendo nuestra independencia política como oposición. Nosotros somos la [Agrupación] Bordó dentro del gremio... (Dirigente de Madygraf)

En el marco de conflictos abiertos, y sobre todo a partir del quiebre de la firma norteamericana, el gobierno también llega a plantearse como un *otro* distinto a los trabajadores, contra quien es necesario accionar para alcanzar sus demandas: “hoy en día la pelea ya no es sólo contra la

patronal, sino que es contra el síndico<sup>5</sup>, contra el gobierno, contra el Juez, y hasta con el sindicato” (Activista de Madygraf).

La independencia política de la empresa, el sindicato y el gobierno tenía una historia previa en la fábrica. De hecho, se configuraba como un eje central de la política de la organización opositora, que se oponía al despotismo de la empresa, y a la actitud prescindente de la dirección del sindicato. La producción bajo control obrero refuerza dicha posición política, y pone en el centro de la escena la disputa con el gobierno por la expropiación.

Esta definición de los *otros* habilita una configuración *denosotros* fuertemente articulada en torno a la idea de *solidaridad de clase*, que se define no sólo en términos del lugar de trabajo, sino también de la rama de actividad y de la clase obrera en su conjunto. En este sentido, podríamos decir que se configura un *nosotros ampliado*.

Para analizar el modo en que se expresa en el espacio laboral, es interesante considerar el proceso de lucha que llevan adelante los trabajadores en el marco de las negociaciones paritarias de 2005, casi paralelamente a la consolidación de la nueva CI. Allí puede observarse la influencia de la dirección de dicho organismo en la construcción de las demandas, tanto como en la definición de una conciencia fuertemente anclada en la unidad de los trabajadores. El eje del reclamo es eminentemente salarial, sin embargo, en el marco del proceso se instala la discusión por el pase a planta permanente de los contratados. Así, en la configuración del *nosotros*, la *solidaridad* aparece muy tempranamente ligada a la lucha por los contratados. En ese sentido, puede empezar a definirse al lugar de trabajo como un espacio de politización de las relaciones de producción.

La lucha por los contratados fue el puntapié inicial para comenzar a plantear una discusión más abierta sobre la importancia de la *unidad de clase*, donde la articulación con otros sectores de trabajadores, más allá de las fronteras de la fábrica, también comenzó a configurarse:

¿Por qué llegamos a dónde estamos? Porque se hizo todo un proceso de muchísimo tiempo. Se trabajaba acá dentro de la fábrica para mejorar las condiciones de trabajo, pero también se trabajaba afuera, que era lo que al principio nosotros no podíamos entender ‘¿Por qué se van afuera si los problemas los tenemos acá adentro?’ Y ahí empezábamos con las discusiones. Discusiones fuertes ¿eh? Porque para que esto mejore no tiene que mejorar sólo acá en Donnelley, tiene que darse más ampliamente, hay que salir a la sociedad (Delegada de la Comisión de Riesgos del Trabajo, Madygraf)

---

<sup>5</sup> Es el encargado de liquidar el activo y el pasivo del deudor frente a un concurso de acreedores o una quiebra.



En la definición del *nosotros*, es imposible pasar por alto la constante alusión que aparece en las entrevistas a la experiencia de Cerámica Zanón, a sus trabajadores y a sus principales referentes, que no puede comprenderse desligadamente de la experiencia de control obrero que ambas fábricas comparten.

Un elemento que se presenta como constante en las entrevistas es el lugar de la asamblea. La asamblea se plantea como el espacio de debate, que da lugar a las decisiones tomadas por las bases y, desde ese punto de vista, se vuelve central para la organización de los trabajadores. Pero, en este caso, también funciona como una instancia de politización del espacio de trabajo:

... Una gran discusión dentro de la base es si vos discutís de los problemas internos y no hablas de política, o si discutís de todo. Veníamos y hacíamos un pantallazo nacional ¿No? Cómo estaba el gobierno, cómo estaba la economía, cómo estaban las distintas áreas y qué nos afectaba a nosotros como trabajadores de esa situación, y cuál era la mejor ubicación que podíamos tener nosotros en nuestra lucha. Partiendo de ahí, muchos compañeros lo veían bien y muchos compañeros decían: “esto no”, “no se puede hablar en la asamblea de política”. Y bueno, era la discusión, era convencerlo de que era necesario eso. Bueno hoy es totalmente natural, o sea se fue instalando con lucha política (Dirigente de Madygraf).

La política expresa de la dirección de la CI de ampliar el temario para incorporar discusiones que trascienden las problemáticas sindicales particulares, permite cuestionar la “politización cerrada” de la que hablaba Gilly (2003) para referirse a la política que quedaba encerrada en el lugar de trabajo, y operar sobre la división entre sindicalismo y política que atraviesa las relaciones entre los trabajadores (dentro y fuera de la fábrica). Además, este funcionamiento le permitía operar como un antídoto contra la propia institucionalización y el riesgo a la burocratización, que tanto cuestionaban a la dirección del sindicato.

La lucha política de la CI por construir un *nosotros ampliado*, fundado sobre principios de *solidaridad de clase*, se corresponde con la definición de objetivos centrados en la necesidad de organizar a los trabajadores más allá de las demandas sindicales inmediatas, y de las fronteras que impone la fábrica. En este caso *el sindicato es un medio para conquistar demandas sindicales, pero también, y sobre todo, es un medio de politización del espacio de trabajo y de organización de la clase obrera en sí*. El control obrero de la producción lleva al extremo el enfrentamiento abierto con la patronal, y define una experiencia de lucha que involucra el afuera de la fábrica:

Nosotros tenemos la garantía de que si la dirigimos nosotros, esto va a funcionar. Eso el compañero lo ve y dice: “me garantiza el puesto de trabajo”. Pero después ve algo más, por lo menos, lo que noto yo es que siente un plus, siente un orgullo más personal desde el punto de vista de pensar que esto se puede poner al servicio de la comunidad. Y tampoco es casual, porque como parte del

proceso de organización, nosotros también levantamos la política de tener una relación con la comunidad, y por ejemplo, desde la organización de la fábrica estuvimos ayudando a todos los vecinos inundados de Las Tunas, juntamos alimentos, juntamos plata. Fuimos allá, los ayudamos. O sea, esa agrupación, que se organiza dentro de la fábrica, que quiere conquistar el gremio, y organiza otras fábricas, que se une con otros sectores del movimiento obrero y pelea junto con Kraft, con Lear, también, iba al barrio y trataba de aportar algún tipo de solución a los problemas que tiene la comunidad (Dirigente de Madygraf)

La posibilidad de trascender la frontera de la fábrica está dada por la decisión de reforzar los vínculos con otros sectores de la clase obrera, a partir de la idea de “poner la fábrica al servicio de la comunidad”. Pero, a su vez, esta discusión está directamente vinculada con el programa de “independencia política de la organización” y lucha por la dirección del sindicato que mencionábamos más arriba.

Los rasgos que asume la izquierda en Madygraf se plantean a partir de la combinación de una serie de elementos: una larga tradición de lucha y de organización a nivel del lugar de trabajo; la presencia de tradiciones políticas clasistas y combativas; y la propia radicalidad que asume el proceso de organización en la fábrica, tras el quiebre de la firma norteamericana. Estos elementos permiten explicar los objetivos que actualmente se da la organización, basados en la independencia política respecto del sindicato y del gobierno, así como en un fuerte solidaridad de clase.

## **2.2. La izquierda incipiente en el SMATA: el caso de Lear**

Nosotros somos un grupo de trabajadores que peleamos por nuestros derechos. Si un compañero ve que está bien y se quiere sumar, es totalmente bienvenido (...) Nosotros vamos predicando con el ejemplo, por decirlo de alguna manera. Si ellos ven que nosotros, lo que estamos haciendo está bien, se van sumando, por eso de un delegado en el 2007, ganamos una Comisión Interna con el 70% de los votos en el 2013.(Delegado 2 deCI, Lear)

En el mismo año en que los directivos de Madygraf se declararon en quiebra, se inició un conflicto que se prolongó durante seis meses en la autopartista Lear, ubicada a tan sólo seis kilómetros de la fábrica gráfica.

La planta de General Pacheco es una de las tres que la empresa tiene en Argentina, y se encarga de la producción de cableados de los autos. Su principal cliente, la automotriz Ford, depende casi exclusivamente de su producción y de allí deriva su importancia estratégica: la interrupción del

trabajo en Lear afecta directamente la producción en una de las terminales automotrices más importantes del país.

Durante el Encuentro Sindical Combativo de Zona Norte que se desarrolló en mayo de 2014, delegados de distintas fábricas autopartistas (incluida Lear) plantearon que se estaba desarrollando un proceso de despidos en fábricas donde existían organizaciones de base opositoras a la Lista Verde del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA). El conflicto más importante en ese momento se estaba desarrollando en la autopartista Gestamp, donde nueve trabajadores y delegados habían tomado la planta luego de que la empresa efectuara sesenta y siete despidos. El conflicto paralizó durante algunos turnos a la principales automotrices (sobre todo Ford y Volkswagen), luego de lo cual, la planta fue desalojada por la Policía de la Provincia de Buenos Aires y los trabajadores no fueron reincorporados.

Veinte días más tarde, la autopartista Lear despidió a 240 de sus trabajadores, impidió el ingreso de la CI, e incumplió sistemáticamente las resoluciones del Ministerio de Trabajo y los fallos de la justicia que ordenaban reinstalarlos. La planta de General Pacheco llegó a contar con más de 1.000 trabajadores, pero en el momento del conflicto, luego de una política de “retiros voluntarios”, había disminuido su personal en aproximadamente 600 trabajadores. Así, los 270 despidos representaban una reducción de casi el 50% de su personal.

En los años recientes, la existencia de oposición es una novedad en el gremio metalmecánico. La “Lista Verde” dirige el sindicato desde hace más 30 años sin la presencia de listas opositoras, y todas las CI responden a la dirección oficialista. El último conflicto dirigido por la oposición se desarrolló en la década del '80, cuando la Lista Naranja conducía la CI de Ford<sup>6</sup>. Como la planta de Lear se instaló a un costado de la Panamericana a mediados de los años '90, siempre había sido dirigida por delegados de la Lista Verde, por lo que los activistas y nuevos delegados la definen como una fábrica sin tradición de lucha.

Pese a estas dificultades a partir del año 2005 comenzó a desarrollarse un proceso de organización de base. En ese momento, ingresaron a trabajar dos militantes del PTS y comenzaron a organizarse con trabajadores independientes, y otros identificados con organizaciones kirchneristas. El proceso fue paulatino. Los trabajadores comenzaron a

---

<sup>6</sup>La planta fue ocupada durante dieciocho días por sus trabajadores, luego de que la empresa anunciara despidos. Para un desarrollo más extendido sobre el conflicto ver Molinaro (2013).

organizarse clandestinamente, y muchas veces fuera de la planta, en partidos de fútbol y reuniones sociales. En el año 2007 fue elegido por primera vez un delegado independiente, y en 2009 fueron tres. Como respuesta al avance de la oposición, en 2011, el SMATA cambió el sistema de votación. Por estatuto, las elecciones son nominales, pero ese año se planteó una elección por lista de candidatos. La oposición logró conformar la Lista Celeste, y desplazar a todos los delegados oficialistas con el 55,5% de los votos. La lista opositora estaba conformada por cuatro independientes, y un militante del PTS.

Inicialmente, la consigna principal de campaña era la democratización, lo que en palabras de los delegados implicaba “darle voz a los trabajadores”. Esto se combinaba con el reclamo contra los altos ritmos de trabajo, que afectaban los cuerpos de los trabajadores. La apelación a la acción directa y el contenido de las demandas se fue configurando en el propio proceso de organización. Los sucesivos conflictos fueron radicalizando las demandas, y politizando sus definiciones de la empresa y del sindicato. En este contexto nos preguntamos ¿qué izquierda estaba presente en Lear?

### *Nosotros, los otros, nuestros objetivos*

En Lear, cuando los activistas y delegados hablan de *nosotros* se refieren a la posibilidad de reconstituir la unidad entre los distintos sectores y categorías de trabajadores de la planta. *Nosotros* significa que todos somos “compañeros”. Este elemento se explicita en la elección del nombre de la lista opositora:

Pregunta: ¿Por qué le ponen Lista Celeste?

Activista: Por la ropa de laburo. Fuimos al SMATA, nos presentamos: “nos venimos a presentar como candidatos”. Y nos dijeron: "bueno, esto es por lista, somos la Lista Verde, ustedes ¿qué lista son?". E hicimos así, nos miramos la ropa: remeras celestes. Entonces bueno, somos La Celeste.

Activista: Y también para que se identifique la gente, ¿no?

Delegado: Con la ropa de laburo, sí.

Activista: Con sus compañeros. (Entrevista a Activista 1 y Delegado 1 de CI, Lear)

El “*nosotros*, compañeros de la fábrica”, en un principio, busca disolver las diferencias a través de las cuales las políticas empresariales dividen a los trabajadores entre efectivos y contratados, turno mañana y turno tarde, o entre proyectos -Ranger y Amarok-. Reconocerse como “compañeros” es uno de los primeros objetivos que se propone la organización colectiva, incluso mucho tiempo antes de dirigir de la CI:

Delegado: .... [uno de los primeros activistas de la fábrica] siempre organizaba torneos de fútbol en el turno noche. Acá a la vuelta hay una cancha que se llama “Campo Nuevo”. Son tres o cuatro canchas. Y [nombre del activista] las llenaba

Pregunta: Y así, con reuniones más sociales, empezaron a poder discutir.

Delegado: Sí, así uno se iba conociendo y se iba integrando y te enterabas de lo que pasaba en otro sector, porque eso en la fábrica no lo podés hacer. Entonces te vas conociendo y relacionando así en un ámbito más social con un montón de compañeros (Delegado 1 de CI, Lear)

En determinadas circunstancias, el “nosotros compañeros” se extiende hacia otras fábricas de la zona. Nuevamente, el eje de la unión son las condiciones de trabajo, es decir, el hecho de compartir las mismas experiencias de explotación:

Si bien nosotros arrancamos toda esta organización para pelear por mejores condiciones de trabajo, *nosotros con el correr de los años nos fuimos juntando con chicos de otras fábricas*, que te cuentan su realidad y *parece que fuese un compañero tuyo*. Muchas empresas, muchos lugares diferentes, *donde están viviendo la misma realidad...* (Delegado 2 de CI, Lear)

La identificación con trabajadores de otras fábricas no surge sólo como resultado de compartir condiciones de trabajo similares, sino que también es el resultado de políticas planteadas por la organización opositora. Pero, a diferencia de la solidaridad que se construye en el lugar de trabajo, la unidad con otros sectores no está tan extendida, sino que permanece ligada al accionar de los delegados, los activistas y los militantes políticos.

El reconocimiento de “nosotros, compañeros de trabajo” surge de una combinación de elementos. A la presencia de militantes de izquierda, se suma la respuesta de los delegados y dirigentes sindicales frente a las demandas de los trabajadores. En este sentido, la independencia respecto de la dirección del sindicato se define más como una consecuencia frente al accionar de la dirección gremial, que como una política expresa de la oposición:

Lo que te dicen ellos [el sindicato] es el típico discurso de la burocracia y del carnero, ¿no? Cuál es: “Bueno, si no te gusta [este trabajo], si explotan, ¡buscate otro!”. No le quieren explicar a la gente que tenés derechos, y que la empresa tiene que respetar tus derechos. Entonces ellos encaran por el otro lado. Te quieren hacer creer que uno es un fracasado porque uno no va a buscar otro laburo, no... el fracasado es ese que no se anima a luchar por los derechos que tiene (Activista 2, Lear)

Los activistas y delegados opositores no sólo “cuestionan los métodos ‘burocráticos’ del SMATA, sino su posicionamiento contra los trabajadores” (D’Urso y Longo, 2016). Tal es así que, en el marco del conflicto, la dirigencia sindical fue denunciada como un *otro* que coordina acciones con la empresa en contra de los trabajadores, e incluso, pasó a ser señalada, por momentos, como el adversario principal:

El trabajador se está dando cuenta ahora que no solo te persigue la empresa, el supervisor, sino que también te persigue el sindicato (...) el sindicato es un ¿cómo es?, una herramienta más de la empresa... (Activista 2, Lear)

Creo que fue Pignanelli [Secretario General del SMATA] el que planteó que si no pueden recuperar la dirección de LEAR, a ellos no les importa que hay quinientos afiliados, prefieren que la empresa se vaya. (Delegado 2 de CI, Lear)

Los rasgos que asume la izquierda en Lear se define a partir de la combinación de una serie de elementos. Por un lado, la presencia de activistas y delegados militantes que recuperan tradiciones políticas combativas y clasistas. En segundo lugar por la existencia de una política patronal, que aumenta los ritmos de trabajo y “rompe” a los trabajadores. En tercer lugar, por el accionar de un sindicato que se transforma, incluso, en una alteridad más opuesta a los trabajadores que la propia empresa.

Esta combinación se expresa en ambivalencias en relación a los objetivos de la CI. La organización de base independiente, en principio, es necesaria para defender los derechos de los compañeros de trabajo. Y en este punto, el objetivo no se aleja demasiado de cualquier CI. Pero por la radicalidad del accionar de la empresa y por la ausencia de defensa de estos derechos por parte de la dirección del sindicato, este objetivo se politiza y asume rasgos combativos y de izquierda. En principio porque defender los derechos del trabajador y cuestionar los ritmos de trabajo, implica en este caso necesariamente enfrentar a la estrategia de la dirección sindical, y también cuestionar la desmoralización que impone la dirección del SMATA a los trabajadores:

[En la fábrica] siempre echaban gente y no pasaba nada. Pero por eso te digo, a partir de un momento, del 2008 por lo menos, para mí fue donde yo hice click. Y donde bueno, yo me meto, porque si no me meto yo no lo va a hacer nadie (...) ¿Qué me convenció a mí? Y eso, lo que te decía, ver que los trabajadores estábamos solos. La patronal ya sabíamos que... olvidate. Y el sindicato, en los momentos de paz está todo bien, y echan a uno y te dicen “está todo bien, no pasa nada, es vago”, y no pasa nada. (Delegado 1 de CI, Lear)

Tal como se desprende de la cita, la izquierda se plantea casi como la única opción para enfrentar al despotismo patronal y al accionar del sindicato. En este caso, la configuración de *nosotros* asume rasgos de independencia frente a la ausencia de cualquier política de conciliación. El objetivo de mejorar las condiciones de trabajo se transforma en una demanda que politiza el espacio de trabajo.

### **2.3. ¿La izquierda institucionalizada? El caso de Subte**

Yo creo que la experiencia de nuestro sindicato, aun así todo con estas cosas que te marcaba y todo, es una experiencia impresionante, considero que es el sindicato más democrático (...) pero obviamente siempre hay cosas para, para mejorar. (Miembro 2 por la minoría de la Secretaría Ejecutiva, Lista Bordó-Violeta)

En 1994, en el marco de las privatizaciones impulsadas por el Estado, se dio el traspaso del servicio del Subte a la empresa Metrovías S.A. La privatización implicó, entre otras cosas, una fuerte reducción del plantel de trabajadores, a través de despidos y retiros voluntarios; y la tercerización de varias de las actividades que anteriormente estaban concentradas en el sector. Esta decisión, no se fundaba sólo en razones económicas. La inclusión de jóvenes, junto con las nuevas modalidades de contratación precarias, daban por resultado un plantel de trabajadores fragmentados y sin experiencia previa de organización (Arias y Haidar, 2008; Abal Medina et al, 2008).

Sin embargo, sin contar en sus espaldas con el peso de “las derrotas de las luchas pasadas”, pero siendo quienes sufrían en mayor medida las nuevas (y peores) condiciones de trabajo, de estos jóvenes surgiría el nuevo Cuerpo de Delegados (CD) del Subterráneo que comenzó a organizarse desde mediados de los años noventa. A partir del encuentro entre un núcleo de militantes de organizaciones trotskistas y de jóvenes con experiencias de militancia social (centros de estudiantes, organizaciones barriales, cooperativas, etc.), empezó a gestarse lo que luego se conoció como “Metrodelegados”, para hacer referencia a la organización de delegados opositores a la dirección de la Unión de Tranviarios Automotor (UTA)<sup>7</sup>.

La organización surgió clandestinamente, y desde sus comienzos el objetivo de los activistas opositores fue disputar la estructura del CD, que hasta ese momento estaba hegemonizado por delegados afines a la dirección de la UTA. Este proceso comenzó con la elección de un delegado opositor en 1996. En el 2001 conquistaron la mayoría de los delegados (12 de 21), y en el 2006 alcanzaron el 90% de los votos.

---

<sup>7</sup> Entre las principales agrupaciones que se conformaron a partir de este encuentro se destacan Los Topos (Movimiento al Socialismo), Trabajadores de Metrovías (Partido Obrero), y El Túnel (aglutinaba exmilitantes de partidos tradicionales de izquierda, y a militantes con experiencia social) (Ventrici et al: 2012).

En estos años se dieron importantes luchas que, además, fueron exitosas. La más reconocida fue la “huelga de los 4 días” durante el año 2004, luego de la que los trabajadores lograron la reducción de la jornada laboral a 6 horas.

El proceso de organización se fortaleció a partir de la identificación de un claro enemigo en común: lo que los delegados opositores denominaban “políticas verticalistas y pro-patronales” de la UTA.

Poco a poco los Metrodelegados y los trabajadores consolidaron un CD con la suficiente legitimidad y representatividad (de hecho) como para convertirse casi en un sindicato paralelo. Finalmente en el año 2008 el CD decidió crear un nuevo sindicato: la Asociación Gremial de Trabajadores del Subte y de Premetro (AGTSyP). En el 2009 la decisión fue ratificada por un plebiscito, y luego de conseguir la personería jurídica en el 2010, cinco años después lograron la personería gremial.

En la actualidad, en la AGTSyP hay tres listas que participan en la disputa por los cargos: (a) La Lista Roja y Negra, que nuclea a los activistas que tiempo atrás formaban parte de “El Túnel”, y que se autodefinían como la “izquierda independiente”. Es la lista mayoritaria y sus militantes ocupan los lugares centrales de la Secretaria Ejecutiva. Sus principales dirigentes son Beto Pianelli y Néstor Segovia, ambos militantes desde los inicios de la organización opositora en el Subte. Actualmente, Pianelli es uno de los dirigentes principales de Nuevo Encuentro, y Segovia en 2012 se unió a MILES, la agrupación política liderada por Luis D’Elía; (b) La Lista Frente de Unidad Bordó-Violeta, ocupa actualmente la minoría de la Secretaría Ejecutiva. Está conformada por militantes del PTS y por sectores independientes, algunos de ellos ex militantes de la Lista Roja y Negra. Sus principales referentes son Claudio Dellacarbonara (como militante del PTS) y Ariel Mastandrea (como sector independiente); y (c) La Lista Naranja, expresión sindical del Partido Obrero (PO) y de trabajadores independientes. Su principal dirigente es Charly Pérez, un dirigente histórico del Subte.

La composición de las listas representa las diferencias que se fueron gestando al interior del CD. Antes de la creación del sindicato propio, si bien existían enfrentamientos ideológicos entre una izquierda independiente y no partidaria y los partidos trotskistas, el frente común ante la UTA los aglutinaba y permitía la acción conjunta frente a un enemigo común. Al conformar un sindicato propio, el enfrentamiento con la UTA dejó de ser lo que configuraba al escenario político y las



diferencias se profundizaron. En este marco, nos preguntamos qué izquierda se configura hoy en el subte.

### *Nosotros, los otros y nuestros objetivos*

Históricamente, el CD construyó su legitimidad en oposición a la UTA: cuestionando al sindicato como aliado de la empresa y enemigo principal de los trabajadores. Pero el reconocimiento de la personería jurídica primero y gremial después, implicó la reconfiguración de las alteridades sobre las que se construía la organización sindical opositora.

Luego de la creación de la AGTSyP, la oposición a la política de la UTA continúa presente, aunque no ostenta la categoría de enemigo principal. Si bien este elemento configura la identidad del nuevo sindicato, en tanto es parte de su historia reciente y remite a cómo se han construido, ha perdido centralidad en la coyuntura actual. La diferencia ya no es entre los Metrodelegados y la UTA, sino entre la AGTSyP y los “sindicatos tradicionales”:

Ese, también, es otro aspecto que diferencia a nuestro sindicalismo. Nosotros, cada discusión de paritarias no nos limitamos a discutir solamente salarios, siempre queremos obtener alguna condición de trabajo (Miembro 1 de la Secretaría Ejecutiva, Lista Roja y Negra)

La esencia de nuestro proyecto de estatuto es que no fuera para nada proscriptivo, y que cualquiera pudiera armar lista y postularse con requisitos mínimos, los requisitos que pide la ley. ¡Tenés cantidades de cláusulas proscriptivas en los estatutos vigentes en otros sindicatos! (Miembro 1 de la Secretaría Ejecutiva, Lista Roja y Negra)

La segunda singularidad de este caso se relaciona con la manera en que el nuevo sindicato se distingue y se posiciona frente al Estado y a los gobiernos, que deriva directamente en la discusión sobre la independencia política. Aquí no aparece una oposición al Estado, sino una diferencia política con algunos gobiernos. El Gobierno de la Ciudad, que al momento de las entrevistas tenía a Mauricio Macri como Jefe de Gobierno, aparece como un *otro* opuesto a los intereses de los trabajadores:

... Macri hizo política con nosotros (...) La gente del Gobierno de la Ciudad le hacía encuestas a los usuarios. Les hacían una pregunta y le daban tres o cuatro opciones. De una que era buena, dos o tres eran malas. Por ejemplo decía: “¿Qué hay que hacer con los Metrodelegados cuando hacen una medida? Hay que echarlos, hay descontarles las horas, le parece que está bien, o le parece una locura (...). Cuando empezó a circular hubo denuncias de nuestro sindicato porque era una persecución sindical. Bueno, [desde el Gobierno de la Ciudad] también salieron en los medios,

donde mostraban nuestros recibos de sueldos. O sea, una política de hacernos mierda (Delegado Lista Roja y Negra).

No obstante, las críticas contra el kirchnerismo, por ejemplo, no aparecen tan claras. Esto se debe, dirán quienes conforman hoy la oposición en el Subte<sup>8</sup>, a que los principales dirigentes de la Lista Roja y Negra apoyan su política:

Algunas de las diferencias se fueron profundizando y lo que era un frente único de hecho hasta el año 2005, 2006 empezó a tener algunas *fisuras por cuestiones políticas* sobre todo porque algunos compañeros empezaron referenciarse en lo que es el kirchnerismo y *muchos compañeros empezaron a perder la independencia política que nosotros habíamos planteado que teníamos que tener como organización...* (Miembro 1 por la minoría de la Secretaría Ejecutiva, Lista Bordó-Violeta)

Las “cuestiones políticas”, que señala el integrante de la minoría, se ubican en el centro de la configuración del *nosotros* en este caso de estudio. En primera instancia se refieren a ellos mismos como un grupo heterogéneo:

La empresa tiene la visión de que existen dos sindicatos, la UTA y “los zurdos”: para ellos estamos todos en la misma bolsa ¡Y nosotros nos vemos tan distintos! Y ellos a todos nos ven como el enemigo de ellos, ¿no? (Miembro 1 de la Secretaría Ejecutiva, Lista Roja y Negra)

Las diferencias que encuentran los propios delegados se relacionan con la distinción histórica entre la “izquierda partidaria” y la “izquierda independiente”:

Por ejemplo, como dato: en las últimas elecciones de comisión directiva, en marzo de este año, tres listas se presentaron. La ganadora que fue la nuestra, la lista ROJA Y NEGRA, que desde mi punto de vista expresa mucha pluralidad en cuanto a lo ideológico. La que sale segunda, es una lista que esta referenciada, es decir el dirigente que se presenta como secretario general es del PTS, y la otra lista, la que sale tercera, la que está referenciada con el PO. (Miembro 1 de la Secretaría Ejecutiva, Lista Roja y Negra)

De esta manera, mientras los dirigentes oficialistas se refieren a sí mismos por el nombre de la agrupación, definen al resto por el nombre de los partidos políticos en los que se refieren, presentándose como portadores de la pluralidad antes mencionada.

---

<sup>8</sup> Si bien la oposición en el Subte está actualmente conformada por la Lista Naranja (PO) y la Lista Bordó-Violeta (PTS), retomaremos en este trabajo la voz de la segunda, dado que opera como minoría en el sindicato y cuenta con integrantes en la Secretaría Ejecutiva. Según el Estatuto de 2014, la agrupación que obtiene más del 25% por de los votos en las elecciones generales se erige como minoría (3 cargos de los 28 que componen la Secretaría Ejecutiva). La lista Bordó-Violeta accede a estos 3 cargos en 2015, con un resultado del 27%. No obstante, creemos importante señalar que las disputas que se dan al interior de la oposición entre estas dos listas, también configuran la realidad política del subte.

La reconfiguración del *nosotros* también opera cuando se piensa la relación delegados/dirigentes-trabajadores. Cuando los dirigentes del Subte se refieren a *nosotros* muchas veces no se refieren al conjunto de los trabajadores, sino que *nosotros* es sinónimo de “los representantes”, “la Comisión Directiva”, “los delegados”. En este caso, los trabajadores se convierten incluso en un *otro*, que en ocasiones opera como un límite a la experiencia sindical.

O sea, a veces es un poco cómodo el trabajador. Por lo menos el que nosotros... el que yo conozco acá, el argentino, el que veo en el subte. Es “bueno, termino mi jornada y me voy, no me quedo a la asamblea”(Miembro 1 de la Secretaría Ejecutiva, Lista Roja y Negra)

Aunque esta distancia no aparece libre de contradicciones. Por el contrario, se presenta como una tensión entre el “trabajador compañero”, que forma parte del colectivo del Subte construido en oposición a la UTA, pero al momento de la conformación de la AGTSyP deviene en un “trabajador malacostumbrado”.

El compañero del subte es bastante demandante... en función de que nosotros los acostumbramos mal, porque siempre estamos sacando algún conejo de la galera. Entonces, como que también son muy exigentes después con nosotros, con sus delegados, con la dirección, entonces... Y a veces es un problema. A veces se transforma en un problema, porque lo que hoy podría ser una conquista quizás para ellos, por ahí, no lo es. (Miembro 2 de la Secretaría Ejecutiva, Lista Roja y Negra)

El problema que identifican los dirigentes es que no se logra transmitir la experiencia de lucha de manera tal de que el trabajador se apropie del sindicato y genere una actitud más participativa. La ausencia de participación y de combatividad en las bases es definida por los delegados y dirigentes como una traba, que opera como un límite, por ejemplo, para las asambleas: una instancia de organización históricamente reivindicadas por el CD.

Esta situación es analizada de un modo diferente por la minoría que integra la Secretaría Ejecutiva. Para ellos no hay voluntad por parte de la dirección de que las decisiones se tomen en asamblea. A su vez, entienden que no convocarlas implica renunciar a la posibilidad de politizar el espacio de trabajo, y de “educar” a los trabajadores en la política y la toma de decisiones. Lo que correría la responsabilidad de la ausencia de participación a la dirección del sindicato:

Porque de última aunque sea una acción solidaria, clasista y se la impones por la fuerza, ¡tampoco es lo que corresponde! No, no. Termina siendo una decisión de un grupo de gente, aunque sea con la mejor buena voluntad digamos, con el objetivo más altruista que se te pueda ocurrir pero para los compañeros es algo ajeno, es algo que no discutieron, algo que no pudieron debatir y que tampoco sirve para educarlos. (Miembro 1 por la minoría de la Secretaría Ejecutiva, Lista Bordó-Violeta)

Por último, se construye un *nosotros* a partir del cual los delegados y activistas se reconocen como “ejemplo” para otros colectivos de trabajadores, y como vanguardia del movimiento obrero.

Nosotros tenemos una *tradición solidaria*, con nuestros pares, con la clase laburante, desde siempre desde que somos Metrodelegados, lo cual ciertamente no es una tarea sencilla, a veces no es lo que uno cree. Quizá nosotros, el dirigente, los delegados, estamos a la vanguardia. Ir a la vanguardia es a veces ir en contra de lo que piensa el conjunto de los trabajadores (...) *Pero esto lo tengo que decir, porque si no nos estamos mintiendo entre nosotros: esto no es fácil. Si esto lo hubiéramos votado en la asamblea de todos los compañeros hubiéramos perdido* (Miembro 2 de la Secretaría Ejecutiva, Lista Roja y Negra)

Por un lado, en esta cita se refuerza la idea del trabajador distinto al “nosotros, los delegados, la Comisión Directiva”, en tanto el *nosotros* se reconoce como “la vanguardia”, portadora de la tradición de solidaridad. Tradición que encuentra su límite internamente: en la actitud de los trabajadores, que no hubieran reconocido los intereses de otros trabajadores como propios si se los hubiera consultado. Lo que refuerza, además, que en ciertas ocasiones las decisiones no son tomadas en asamblea. Por otro, aparece la *solidaridad* como eje central en la configuración de la identidad. Aquí la tensión se plantea entre la solidaridad con otros trabajadores que trasciende el lugar de trabajo, y la necesidad de responder cotidianamente a las demandas de los trabajadores del subte:

Estamos todo el día militando y tratando de mejorar los “problemas chiquititos” cotidianos de nuestros compañeros que son muchísimos, muchísimos más de lo que se pueden llegar a imaginar, entonces es también limitado el tiempo que tenés una vez que salís de acá para vivir y encima hay una *impotencia de no poder llegar mucho más que con el ejemplo a veces a otros lugares* (...) Yo creo que es una de las deudas que tenemos los trabajadores que estamos mejor, porque el que está en negro o el que lo están echando todos los días tiene que resolver eso primero (Miembro 1 de la Secretaría Ejecutiva, Lista Roja y Negra)

Así, la *solidaridad de clase* no puede más que plantearse como una “deuda” por parte de la actual dirección. Lo que nos lleva a pensar que, si bien hay una diferenciación constante con el “sindicalismo tradicional”, en la cotidianeidad se ven atrapados en la necesidad de “responder a las demandas de los trabajadores del subte”, reproduciendo uno de los elementos centrales del sindicalismo tradicional: el corporativismo.

La minoría reconoce la importancia de atender las demandas sindicales de los trabajadores del subte, al tiempo que suma la necesidad de que el sindicato se plantee como objetivo “romper con el corporativismo” para que los trabajadores se sientan todos “parte de una misma clase”.

...un sindicato está para defender a los trabajadores y para defender sus derechos y avanzar en sus conquistas. Ahora, yo quiero construir un sindicalismo que vaya más allá de eso, (...) un sindicalismo que sea solidario, que los compañeros sientan que cuando le violan el derecho a otros trabajadores también tiene que ver con ellos. Creo que hay que dar una batalla ideológica muy importante para que los laburantes se sientan parte de una sola clase más allá del oficio, del rubro donde laburen (Miembro 2por la minoría de la Secretaría Ejecutiva, Lista Bordó-Violeta)

Considerando lo expuesto hasta acá, entendemos que los rasgos de la izquierda que se configura en el subte se define abiertamente en la tensión entre distintas corrientes político-sindicales que históricamente recuperaron una tradición combativa. La institucionalización del nuevo sindicato funciona como un gran dinamizador de tales diferencias. Cuando la UTA deja de ser el *otro* por definición, se refuerzan las diferencias entre las corrientes políticas que intervienen en el lugar de trabajo, lo que impacta directamente en la definición de los objetivos: en la pregunta acerca de *qué sindicato queremos*. Allí se destacan dos ejes principales de discusión: la independencia política y la solidaridad de clase.

#### **4. Reflexiones finales**

En la ponencia analizamos las heterogeneidades que existen entre las experiencias donde las CI recuperan la tradición de izquierda. Si bien estas experiencias tienen elementos que hacen que cada caso tenga singularidades, a lo largo del análisis identificamos dos discusiones que -siempre en tensión-las atraviesan: la independencia política y solidaridad. Estos elementos, diferencian a las CI que se reivindican de izquierda del sindicalismo tradicional y del corporativismo, y politizan de un modo peculiar los espacios de trabajo. Particularmente, como argumentamos en este trabajo, estos elementos permiten trascender las problemáticas sindicales propias del espacio de trabajo, y así cuestionar la “politización cerrada” de la que hablaba Gilly (2003). A continuación nos interesa plantear brevemente cómo aparece la discusión de la independencia política y la solidaridad en cada caso.

En Madygraf, la radicalización del proceso de organización gremial interna se acelera luego de que los trabajadores inician la producción bajo control obrero, y configuran a la empresa como un

“otro prescindible”. La radicalización de la que hablamos puede visualizarse a partir de dos ejes principales. En primer lugar, se destaca la centralidad que asume la unidad entre distintos sectores de trabajadores en la política de la organización gremial, que no sólo se remite al lugar de trabajo (división entre efectivos y contratados, jóvenes y viejos), sino que atraviesa las fronteras de la fábrica para abarcar a distintos sectores de la clase obrera (trabajadores en lucha, barrios populares, etc.). Este objetivo habilita la configuración de un “nosotros ampliado”, donde la solidaridad de clase asume un valor fundamental, que se expresa no sólo a nivel de la dirección, como se vio en el caso de Lear, sino que también se hace extensivo a los trabajadores y activistas. En segundo lugar, se destaca la independencia política, en relación a la dirección del sindicato y al Estado. Este posicionamiento, que ya se planteaba en los momentos de conflicto abierto (por ejemplo, en las negociaciones paritarias), asume un carácter permanente a partir del reclamo por la expropiación de la fábrica. La lucha por la expropiación trasciende la política particular de los gobiernos, cualquiera sea su tinte ideológico, y mantiene abierta la tensión con el Estado, al menos, mientras la demanda no sea cumplida.

El caso de Lear nos permitió analizar el proceso de organización opositora, en un gremio donde la oposición fue históricamente silenciada. Este proceso es el más incipiente de los tres ya que la respuesta de la empresa desarticuló la organización sindical opositora: actualmente sólo uno de los delegados está trabajando dentro de la empresa y la gran mayoría de los activistas fueron despedidos. De cualquier manera, el propio proceso de conflicto por los despidos es el que acelera la independencia política de los trabajadores con respecto a la empresa, al sindicato y también al Estado. En este caso, el gremio incluso se convierte en una alteridad más importante que la empresa. En relación con la solidaridad, la política de la organización de base opositora buscó desarmar las fronteras que dividen a los trabajadores en los espacios laboral. El colectivo de trabajadores se construye entendiendo que nosotros somos quienes trabajamos en iguales condiciones de trabajo, y en algunos casos esta definición les permite construir vínculos de solidaridad con trabajadores de otras empresas. Pero decimos que este proceso es incipiente, porque estos elementos no llegaron a consolidarse como características de la CI, sino que fueron surgiendo en respuesta a los despidos de la empresa, a la oposición del sindicato y a las represiones del Estado.

En el caso de subte vemos cómo en el último tiempo, los principios de independencia política y de solidaridad, que durante la conformación del CD opositor habían funcionado como

aglutinadores de las distintas corrientes políticas, son puestos en tensión principalmente por dos elementos. En primer lugar, la institucionalización del sindicato a partir de la creación de la AGTSyP, y en segundo lugar, por el acercamiento de algunos dirigentes con el gobierno kirchnerista. Si bien la independencia política en relación a la empresa sigue operando, lo que se ve trastocado es la centralidad de la oposición a la UTA como ordenador del escenario político. Con la creación del nuevo sindicato esta alteridad intenta ser repuesta por la oposición al “sindicalismo tradicional”. No obstante, esto no es suficiente para reponer la unidad lograda en contra de la UTA, y las diferencias emergen con más fuerza. A esto se le suma que la independencia política frente al Estado también se ve trastocada. Si bien la agrupación oficialista se esfuerza por mostrar escindidos los compromisos políticos individuales de la política sindical, en el espacio laboral esta tensión no resulta fácil de resolver. La institucionalización, a su vez, tiene consecuencias sobre el principio de solidaridad. Mientras que por un lado reivindican la solidaridad de clase, no sólo como un principio a seguir sino como parte de su historia de lucha, por otro lado encuentran límites en su realización. Por ejemplo, a veces, la necesidad de responder cotidianamente a las demandas de los trabajadores del subte dificulta llevar adelante medidas en solidaridad con otros trabajadores más allá del lugar de trabajo. Todas estas tensiones se manifiestan en un contexto atravesado por un nuevo interrogante: ¿qué sindicato se quiere construir? De esta manera, la institucionalización presenta el desafío de re-apropiarse del pasado reciente de lucha y organización que les confiere identidad, al tiempo de disputar la dirección por la construcción del sindicato.

\*

Estos casos nos permiten dar cuenta de las diversas maneras en que se recuperan en la actualidad las tradiciones de izquierda. Mirar la orientación política implica mirar las corrientes y partidos que intervienen en los procesos de organización, pero también la relación con el sindicato, los procesos de institucionalización, los conflictos entre corrientes, la capacidad de llevar adelante acciones colectivas, la relación de los delegados y las bases. De cualquier manera, y pese a las heterogeneidades, el sindicalismo de base de izquierda tiene sus puntos en común. En todas las experiencias analizadas aparece la tensión entre solidaridad y corporativismo y entre independencia y conciliación. Podríamos decir, que si los primeros rasgos recuperan la tradición

de izquierda, los segundos muestran las transacciones con otras tradiciones políticas. Como resultado de estas combinaciones surgen distintos modos de reapropiarse de las tradiciones de izquierda, modos que son dinámicos y están en disputa cotidianamente.

## Bibliografía

- Abal Medina, Paula; Arias, Cora Cecilia; Crivelli, Karina y Diana Menéndez, Nicolás (2008). "Las configuraciones del conflicto laboral en empresas de servicios. Un estudio de casos en call centers y subtes". En: *e-l@tina, Revista electrónica de estudios latinoamericanos*. Vol. 6, n°23, abril-junio. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales.
- Arias, Cora Cecilia y Haidar Victoria (2008). "Resistir en nombre de la salud. Un análisis de la experiencia del Cuerpo de Delegados de los subterráneos de Buenos Aires". En: *Revista Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, Vol. X, Nro. 11. Santiago del Estero, Argentina.
- Cambiasso, Mariela (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. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires.
- Cambiasso, Mariela; Longo, Julieta y Tonani, Juliana (2016). "¿Peronistas? ¿De izquierda? Tensiones en las tradiciones políticas en el sindicalismo de base en la actualidad". En: *El gigante fragmentado. Sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Varela, Paula (coord.). Buenos Aires: Final Abierto.
- Camarero, Hernán (2007) *A la conquista de la clase obrera. Los comunistas y el mundo del trabajo en la Argentina, 1920-1935*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Ceruso, Diego (2015) *La izquierda en la fábrica. La militancia obrera industrial en el lugar de trabajo, 1916-1943*. Buenos Aires: Imago Mundi-Colección Archivos.
- D'Urso, Lucila y Longo, Julieta (2015) "Sindicalismo y política: el caso de la autopartista Lear como experiencia de sindicalismo radical en Argentina". En: 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – ASET, Buenos Aires.
- Doyon, Luise (1984). "La organización del movimiento sindical peronista, 1946-1955". En: *Desarrollo Económico*, N° 94: Buenos Aires, pp. 203-234.
- Gilly, Adolfo (1990). "La anomalía argentina (Estado, Corporaciones y trabajadores)". En *El estado en América Latina: teoría y práctica*. México, DF.: Siglo XXI.
- Hobsbawm, Eric (2002). "Introducción: la invención de la tradición". En: *La invención de la tradición*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Hobsbawm, Eric (2013). "Tradiciones obreras". En: *Gente poco corriente. Resistencia, rebelión y jazz*. Barcelona: Planeta.
- James, Daniel (2006). *Resistencia e Integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Lenguita, Paula (2011). "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino". En: *Nueva Sociedad*, N° 232, pp. 137-149.
- Thompson, Edwards P. (1984). *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Thompson, Edwards P. (1989). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Editorial Crítica.



- Varela, Paula (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.
- Ventrici, Patricia; VOCOS, Federico y COMPÁÑEZ Manuel (2012). *Metrodelegados. Subte, de la privatización al traspaso*. Buenos Aires: Editorial Desde el Subte.
- Williams, Raymond (2000). *Marxismo y literatura*. Barcelona: Editorial Península.