

## **Jóvenes trabajadores, entre la precariedad laboral y un nuevo sindicalismo de base en Argentina. Un estudio de caso de la fábrica recuperada Madygraf**

### **Young workers, between job precariousness and a new grassroots unionism in Argentina. A case study from the Madygraf recovered Factory**

Sergio Adrián Alejandro Randi<sup>1</sup>

**Resumen:** La precariedad laboral y la flexibilización son características del mercado de trabajo en Argentina, éstas conformaron un nuevo tipo de relaciones laborales que ponen en cuestión los derechos de los trabajadores. En un contexto de crecimiento económico y del empleo (2002-2010), trabajadores jóvenes precarizados -una nueva generación obrera- iniciaron nuevas luchas para defender sus derechos laborales organizándose en los lugares de trabajo, formando comisiones internas y cuerpos de delegados. Una de estas experiencias de "sindicalismo de base" en la empresa R.R. Donnelley, llevó adelante distintas luchas y paros solidarios, recuperando la empresa y continuando la producción bajo control obrero.

**Abstract:** Job precariousness and flexibility are characteristic of the labour market in Argentina, they formed a new type of labor relations that put into question the rights of workers. In a context of economic growth and employment (2002-2010), young workers precarious-a new working generation-began new struggles to defend their labour rights by organizing themselves in the workplace, forming internal commissions and Bodies of Delegates. One of these experiences of "grassroots trade unionism" in the company R.R Donnelley, carried out various struggles and solidarity stoppages, recovering the company and continuing production under workers ' control.

Palabras clave: sindicatos; precarización laboral; organización de base; izquierda; control obrero.

#### **La precariedad laboral en Argentina**

La precariedad laboral es el signo de los nuevos tiempos, actualmente la denominada modernización está desarrollando nuevas tecnologías que sustituyen mano de obra, pero asimismo los trabajadores se enfrentan a nuevas formas de organización del trabajo que buscan flexibilizar las condiciones laborales y aumentar la productividad. Por otra parte, dicha

---

<sup>1</sup> Licenciado en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid, Maestría en Estudios Políticos y Sociales-Universidad Nacional Autónoma de México, Estudios laborales y sindicales, correo: saarandi@gmail.com.

precariedad está asociada a un amplio ejército de desocupados, que presionan a la baja las condiciones laborales y salariales de los trabajadores estables. Algunos autores como Ulrich Beck o André Gorz sostienen que estamos dejando atrás la sociedad laboral:

La sociedad laboral se acerca a su fin a medida que las personas son sustituidas por tecnologías inteligentes. La creciente tasa de paro no se puede seguir achacando a crisis económicas cíclicas, sino a los éxitos de un capitalismo tecnológicamente avanzado. (Beck, 2000: 10)

Asimismo, los jóvenes son quienes más sufren el desempleo o el trabajo precarizado. Según el informe de la OIT “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017”:

Entre 1997 y 2017, la población joven aumentó en 139 millones de personas, mientras que la fuerza de trabajo juvenil disminuyó en 35 millones de personas. Esta dinámica también está reflejada en una proporción decreciente de jóvenes en la fuerza de trabajo mundial, la cual paso del 21,7 por ciento en 1997 al 15,5 por ciento en 2017. (OIT, 2017: 2)

Sin embargo, lejos de desaparecer la sociedad laboral, las nuevas tecnologías al tiempo que destruyen empleos también los crean<sup>1</sup>; gran parte de esos empleos precarios y de tareas poco calificadas son consecuencia de la deslocalización de empresas del centro a la periferia, como puede verse en las distintas plantas de ensamblaje que se instalan en países periféricos o emergentes. Asimismo, el trabajo de los jóvenes aumentó en el sector servicios donde la demanda de cualificación es bastante menor y el trabajo precarizado es la norma. De este modo, surgen empleos part-time o por agencia o bajo contratos por tiempo determinado en call-centers, supermercados, comercios de comida rápida y comercios minoristas, donde los jóvenes casi no tienen derechos laborales, pero siguen siendo parte de la sociedad salarial. En este sentido, puede decirse que aún estamos lejos de una sociedad robotizada, cuando la mayor parte de las nuevas tecnologías son utilizadas fundamentalmente en los países centrales<sup>2</sup>.

En general, el discurso de la modernización y la competitividad trae aparejado cambios en la organización de la producción y la incorporación de desarrollos tecnológicos más modernos<sup>3</sup>,

pero lejos de producir un mayor desarrollo económico están orientados a reducir los costes laborales y flexibilizar las relaciones de producción; introduciendo mecanismos de desregulación de la legislación laboral con el objetivo de debilitar el poder de las organizaciones sindicales y aumentar la productividad de las empresas. En Argentina, la precariedad laboral y la flexibilización comenzó a introducirse en los años noventa del siglo XX con el auge de las políticas neoliberales impuestas por el Consenso de Washington. La aplicación de reformas estructurales y en tal sentido, la reestructuración productiva del país, consistió en una serie de políticas de ajustes y privatizaciones, la apertura comercial y la desregulación económica; esto facilitó la valorización del capital financiero internacional en negocios puramente especulativos. Asimismo, dichas políticas generaron consecuencias regresivas para el conjunto de la población trabajadora, profundizando el proceso de desindustrialización<sup>4</sup> que inició con el terrorismo de Estado en 1976 y se tradujo en un nivel de desocupación histórico.

Fue en 1988 cuando el índice de desocupación abierta rompió su tope histórico y comenzó a oscilar entre el 7 y 9% de la P.E.A. (Población Económicamente Activa) [...] Después, la desocupación abierta volvió a crecer hasta alcanzar 21,5% en mayo de 2002, y aunque no se publicó oficialmente, se reconoció que llegó a 25% de la P.E.A. (Iñigo Carrera, 2009: 125)

A partir de la década del noventa del siglo XX, la política económica neoliberal ejecutada bajo el gobierno de Carlos S. Menem, se tradujo en una amplia privatización de empresas estatales; miles de trabajadores fueron expulsados del mercado laboral y el aumento de la superpoblación relativa funcionó como coacción económica para disciplinar a la clase obrera. Nuevas formas de precarización laboral, trabajo no registrado, subempleo y aumento de la explotación a través de la intensificación de la productividad fueron impuestas a los trabajadores, generando un deterioro de las condiciones de vida y un aumento de la desigualdad social.

Las nuevas normas modernizantes se introdujeron en principio en las grandes empresas automotrices, introduciendo cambios en la organización del trabajo a partir de los convenios de negociación colectiva. A partir de la firma en 1994 del convenio entre SMATA (Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor) y la empresa General Motors de Argentina, se

produjo un quiebre en la negociación colectiva y varios empresarios de otras ramas industriales intentaron imitar este tipo de convenio, que se firmó incluso antes de que la empresa estuviera funcionando.

Desde entonces comenzó a hablarse en los convenios colectivos de la polivalencia, la movilidad funcional de los trabajadores, la organización del trabajo en células o grupos de trabajo, de la incorporación de la figura del líder del grupo, de la mejora continua, etc. Además, se hacían algunas referencias a la subcontratación o tercerización de parte de la producción, sobre todo cuando se hablaba del personal incluido en el convenio, ya que se excluía a todos aquellos que, aun trabajando en la planta de la empresa que convencionaba, eran empleados de otras empresas contratistas. (Abal Medina, 2009: 39)

En términos generales, puede decirse que lejos de desaparecer, la precariedad laboral y la flexibilización se transformaron en la norma, es decir la condición de precariedad es una característica de la nueva generación obrera. En el caso que estamos analizando, el mercado laboral de Argentina nos muestra un gran porcentaje de informalidad y precariedad que conforma un nuevo modelo de relaciones laborales. Esta precariedad se caracteriza por el trabajo no registrado, contratos temporales, cuentapropistas con salarios por debajo del salario mínimo, subocupación, turnos rotativos, polivalencia o multifuncionalidad de tareas y aumento de la jornada de trabajo.

Según Varela, en relación a las condiciones de flexibilidad de la compra-venta de fuerza de trabajo puede afirmarse que, a pesar del crecimiento del empleo y la expansión de la economía, la precariedad no sólo no desapareció, sino que se profundizó en la última década:

Para 2010 la informalidad afectaba al 34,6% de los asalariados y al 45,5% de la fuerza de trabajo total. Si bien este número representó una mejora comparado con la tasa de informalidad de la crisis (2002), es superior al de la década del noventa (33,3% de informalidad promedio entre asalariados, 1991-1997) [...] Si a estas cifras se le agregan otras variables de precarización de la compra-venta de la fuerza de trabajo, como los trabajadores con contratos temporarios (inestables), como así también los asalariados y

cuentapropistas cuyos ingresos están por debajo del salario mínimo (que marca la línea de pobreza en el país), encontramos que, a 2008, la precariedad laboral afectaba al 53,6% de la fuerza laboral. (Varela, 2016: 68)

En tal sentido, puede decirse que gran parte de estos nuevos trabajadores precarios quedaron por fuera de los convenios colectivos de trabajo, así como tampoco se beneficiaron de los derechos adquiridos por los trabajadores estables durante años de conflictos y luchas.

Muchos trabajadores que eran considerados cumpliendo funciones que no estaban directamente ligadas con actividades referidas estrictamente a la producción o servicio que era razón fundamental de las empresas, rama o actividad, quedaban fuera del convenio. Estas actividades eran luego tercerizadas por las firmas, los trabajadores pasaban a ser parte de otros convenios, contratados por agencias de empleo eventual o, en el peor de los casos, en forma no registrada. (Abal Medina, 2009: 17)

Si tomamos en cuenta algunos datos de la década del noventa y los comparamos con datos estadísticos de la última década -tras la expansión de la economía y el crecimiento del empleo a partir de 2003- podemos observar con claridad que la precariedad es un elemento necesario y continuo del nuevo modelo de acumulación. En tal sentido, Varela propone tres elementos de análisis de la precariedad en Argentina que afectan a la relación contractual (desde los trabajadores estables a los trabajadores no registrados), al proceso de trabajo (relacionado a la flexibilización del tiempo de trabajo y a la organización del trabajo) y a la organización sindical (niveles de sindicalización y organización en el lugar de trabajo). Teniendo en cuenta estos tres parámetros la autora nos presenta datos que demuestran la continuidad de las condiciones de explotación de la década del noventa:

En la actualidad la tasa de trabajo no registrado se encuentra entre el 36% y 40%. Es interesante observar aquí que la tasa de trabajo no registrado en la década del 80 era del 25% y ascendió abruptamente al 40% hacia el final de la década del 90. Es decir que, luego de nueve años de crecimiento al 7,6% promedio (de 2002-2010), la tasa de trabajo

no registrado se encuentra en niveles cercanos a los alcanzados luego de las contrarreformas neoliberales. (Varela, 2013: 88)

Respecto al proceso de trabajo (jornada y organización del trabajo), la autora analiza las cláusulas de flexibilización introducidas en los convenios colectivos de trabajo y sostiene:

El análisis de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) homologados entre 2003 y 2009 encuentra que, en relación a la jornada de trabajo, “de los 785 convenios colectivos celebrados entre 2003 y 2009 al menos 405 incorporaron una o más cláusulas que la flexibilizan, lo que implica un 51,6% del total” (Campos y Campos, 2010: 56). Esto resulta especialmente interesante porque, si se compara con los CCT celebrados en la década del 90 (de 1991 a 1999), se encuentra que el 46,6% de aquellos incluían cláusulas de flexibilización que afectaban la jornada laboral. Es decir que, entre ambos períodos, el porcentaje de cláusulas flexibilizadoras de la jornada laboral es mayor en la actualidad (51,6% para el período 2003-2009; 46,6% para 1991-1999), y el mecanismo más utilizado para la flexibilización de la jornada de trabajo es, antes como ahora, la implementación de los turnos rotativos o americanos. (Varela, 2013: 89)

En lo relativo a las cláusulas que flexibilizan la organización del trabajo, tales como la polivalencia o la multifuncionalidad de tareas, también aumentaron respecto de la década del noventa. En dicha década ascendieron al “39,05% entre 1991-1999 y al 47,8% en el período 2003-2009” (Varela, 2013: 90).

Otro elemento a tener en cuenta según Varela, es la afiliación sindical<sup>5</sup> y la organización en los lugares de trabajo. Algunos estudios señalan que la Argentina tiene los niveles de sindicalización más altos de América Latina, que se concentran fundamentalmente en las grandes empresas. Según un informe de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA):

En lo que respecta a la tasa de afiliación sindical en 2008 fue del 37,7%. [...] En cuanto a la representación sindical, el 14,2% de las empresas cuentan con delegados en sus establecimientos. Esto implica que, considerando el total de asalariados, el 39% de los

asalariados registrados pertenecientes al sector privado de Argentina trabaja en establecimientos en los cuales se ha elegido al menos un delegado sindical. Este es un mecanismo de democracia por el cual los trabajadores eligen sus representantes ante los empleadores. Esta cifra es superior a las que se registran en otros países de América Latina como Brasil o Chile, y ubican a Argentina en un lugar privilegiado respecto a la presencia sindical en el lugar de trabajo. (CTA, 2015: 54-55).

No obstante, si bien estos datos son relevantes, no muestran como evolucionaron estos niveles históricamente. El sindicalismo argentino, sufrió un fuerte golpe a mediados de los noventa<sup>6</sup>, dado que parte de la estrategia neoliberal fue el desprestigio de los sindicatos frente a los trabajadores. Por otra parte, dicho debilitamiento es responsabilidad de las propias dirigencias burocráticas que en la misma década se convirtieron en sindicalistas empresarios<sup>7</sup> alejándose cada vez más de sus bases obreras. En definitiva, la continuidad de la precariedad laboral en Argentina en un contexto de expansión de la economía (2002-2010), que impuso a los trabajadores altos niveles de explotación y flexibilización laboral similares a la década del noventa, generó contradicciones dentro del movimiento obrero -y aún más en la nueva generación obrera- que experimentó una recomposición social y gremial al aumentar los puestos de trabajo en 4 millones con un crecimiento económico en torno al 7,6% entre 2002 y 2010. Estas contradicciones se reflejaron en nuevas demandas salariales y por condiciones de trabajo<sup>8</sup>, que en muchas oportunidades se expresaron por fuera de los sindicatos y en contra de la burocracia sindical empresaria, dando lugar a formas de organización sindical más democráticas en los lugares de trabajo, lo que distintos autores caracterizan como “sindicalismo de base”.

### **Las prácticas sindicales de los jóvenes precarizados: ¿hacia un nuevo sindicalismo de base?**

Las políticas neoliberales de los noventa fueron acompañadas por un discurso y una cultura que asoció la modernización a modelos exitosos de carrera, es decir, un culto a la meritocracia y el éxito personal como metas, que se tradujeron en un orden social cada vez más individualista dificultando la organización de los trabajadores para llevar adelante sus reivindicaciones de manera colectiva. En tal sentido, los jóvenes trabajadores expresaron nuevas expectativas y formas de organizarse que tendieron a soslayar la política y el sindicalismo tradicional:

La emergencia de un nuevo tipo de trabajador, joven, precarizado, quizá con menos formación política que sus antecesores [...] Este nuevo trabajador pareció volverse más obediente a las premisas productivas impuestas por el capital, también se presentaba como cuestionador de la representación sindical tradicional. (Abal Medina, 2009: 14)

Asimismo, Varela, señala características similares al referirse a una fábrica de neumáticos del Gran Buenos Aires:

La gran mayoría de la militancia gremial de base que surgió en FATE en 2007, tenía dos características que se repetirán en otros procesos fabriles en la zona norte y formarán parte de los rasgos generales del sindicalismo de base: una composición juvenil y ninguna experiencia política previa (ni sindical, ni territorial, ni partidaria). Jóvenes a los que «nunca les había interesado la política» y para quienes, esta actividad, se presentaba como algo ajeno a sus vidas. (Varela, 2015: 177)

Por otra parte, el desprestigio del sindicalismo burocrático y el desinterés del mismo por mejorar las condiciones laborales y asumir las demandas de los trabajadores<sup>9</sup>, dejó vacante a esta nueva generación obrera que se insertó al mercado laboral en condiciones precarias. Es decir, su ingreso al mercado laboral es en condiciones precarias desde un inicio, por lo cual no experimentaron las reformas neoliberales como una pérdida de derechos. Estos jóvenes trabajadores ingresaron fundamentalmente al sector servicios, aunque posteriormente se integraron también en el sector de la industria manufacturera que tuvo una importante expansión. A partir de estas nuevas condiciones laborales, se produjeron conflictos<sup>10</sup> que pusieron en cuestión el modelo sindical tradicional<sup>11</sup>. De otra parte, otra característica significativa de esta nueva generación obrera es haber vivido la crisis de 2001, en la cual amplios sectores sociales cuestionaron profundamente la institucionalidad burguesa y se expresaron a través de la democracia de base (asambleas barriales) y la acción directa (piquetes, ocupaciones, cortes de ruta). Es decir, muchos jóvenes fueron partícipes de estas jornadas de lucha popular, organizándose por fuera de las estructuras partidarias tradicionales y recurriendo a formas de



organización democráticas y de acción directa que se transformaron en un antes y un después para dicha generación.

Asimismo, como señala Varela, existen otras características que separan a los jóvenes de los viejos obreros; en primer lugar, no se identifican ni política ni sentimentalmente con el peronismo, lo que implica un quiebre con los grandes sindicatos que siguen dicha tradición política burguesa, diferenciándose de los trabajadores de mayor edad y trayectoria laboral; en segundo lugar, estos jóvenes trabajadores no han experimentado derrotas en el terreno laboral y sindical, dado que las condiciones de precariedad fueron impuestas antes de su ingreso al mercado laboral.

La generación que ingresa al mercado de trabajo pos 90 hereda la derrota pero no la experimenta en carne propia. Son herederos de la derrota pero no derrotados. Esa diferencia es sustancial. No cargan, en su experiencia inmediata, con las derrotas de la década del noventa, particularmente lo que significó la hiperinflación de 1989 y las contrarreformas neoliberales que se abrieron paso a partir de allí, cuya consecuencia más sentida fue la dupla de desocupación masiva para los que quedaron sin trabajo y precarización laboral para los que lo conservaron. (Varela, 2015: 197)

Por tanto, puede decirse que las distintas luchas y conflictos que se desarrollaron a partir de 2004, tienen una impronta diferente en el sentido de disputar por mejores condiciones laborales y salariales<sup>12</sup> frente a la empresa y enfrentarse al sindicalismo burocrático para desarrollar nuevas formas de organización sindical desde el lugar de trabajo, es decir, a partir de la conformación de comisiones internas o cuerpos de delegados. En tal sentido, algunas investigaciones señalan características diferenciadas de este nuevo sindicalismo de base:

Se observan dos rasgos que aparecen con renovada fuerza en el período: la realización creciente de asambleas para la toma de decisiones en las luchas y una importante parte de éstas organizada y encabezada por conducciones sindicales -comisiones internas, cuerpos de delegados, seccionales de sindicatos y algunos sindicatos locales y federaciones- que se plantean como alternativa y en oposición a las conducciones de los sindicatos

nacionales –tanto los que integran la CGT como la CTA-, desde una posición que reivindica una tradición antiburocrática y clasista. (Cotarelo, 2007: 5)

En la actualidad, la existencia de la lucha sindical en Comisiones Internas y Cuerpos de Delegados -expresión del sindicalismo en el lugar de trabajo, fuertemente reprimido durante la última dictadura militar de 1976-, tiene como protagonistas a obreros jóvenes que entraron al mercado laboral en condiciones de precariedad. A raíz de la negación de sus derechos y reivindicaciones por parte del sindicalismo tradicional, estos jóvenes precarizados asumieron la lucha desde abajo por medio de la conformación de un sindicalismo de base, ligado a la izquierda clasista. Este tipo de experiencias se fueron haciendo visibles a partir de 2004, con la lucha de los delegados del subterráneo de Buenos Aires contra el sindicalismo burocrático de la UTA (Unión Tranviaria Automotor), pero posteriormente surgieron una serie de reclamos que dejarían su marca en la década.

Entre éstos debemos mencionar que muchos de los conflictos de los trabajadores precarizados o tercerizados, se dieron por la lucha en torno al encuadramiento sindical, es decir, por el cambio de convenio de una empresa tercerizada al convenio de la empresa principal al que pertenecen la mayoría de los trabajadores y que generalmente implica mayores derechos y beneficios. Algunos casos que tomaron bastante visibilidad fueron el conflicto de 2006 de los tercerizados del petróleo de Las Heras (Provincia de Santa Cruz-Patagonia Argentina) que junto a los trabajadores estables produjeron una revuelta para reclamar el pase al Sindicato Unidos Petroleros del Estado (SUPE). Asimismo, sucedió con trabajadores tercerizados del subte en el mismo año y también con trabajadores de limpieza del Ferrocarril metropolitano ex Roca, quienes realizan un piquete en las vías del tren para ser incorporados en el convenio de la Unión Ferroviaria. Por otra parte, los telefónicos tercerizados de Atento (Telefónica de Argentina) reclamaron el pase al convenio del sindicato telefónico FOETRA, dado que se encuentran enmarcados en el convenio del sindicato de comercio.

Paralelamente, a partir de 2006 se empiezan a producir conflictos en el sector industrial, aunque en general tienen menor visibilidad. No obstante, algunas medidas de fuerza como el corte de ruta o de la autopista, les dieron mayor repercusión a algunos conflictos obreros. Entre los conflictos de mayor relevancia en la industria cabe destacar como expresión del sindicalismo

de base, la lucha contra el despido de 156 trabajadores en la empresa alimenticia multinacional Kraft Foods<sup>13</sup>. El desarrollo del conflicto se convirtió en una gran preocupación para el gobierno y los empresarios, demostrando que el activismo de las comisiones internas se desarrolló al margen de la conducción de los sindicatos de la Confederación General del Trabajo:

A partir del despido de 156 trabajadores, la mayoría de ellos activistas sindicales que habían puesto en pie el cuerpo de delegados, se desarrolla desde agosto de 2009 un proceso en la planta de General Pacheco que duró casi 4 meses, incluyó un paro total de 38 días, innumerables cortes de Panamericana, ocupación de la planta fabril y desalojo violento con la infantería. El conflicto ocupó durante semanas los medios masivos de comunicación y obligó a la intervención de la COPAL – la cámara empresaria que agrupa a las principales industrias de la alimentación – el gobierno nacional e incluso de la embajada estadounidense para su resolución (además, por supuesto, de la cúpula de la CGT en la figura de su secretario general). (Varela, 2015: 215)

Estos conflictos demostraron un desplazamiento de las luchas del sindicalismo de base, desde el sector servicios al sector de la industria y particularmente en la zona norte del Gran Buenos Aires, donde se produjeron un sinnúmero de conflictos obreros y experiencias sindicales, dando lugar incluso a la recuperación de una empresa multinacional por parte de sus trabajadores, como es el caso de R. R. Donnelley en 2014. Asimismo, ante el repliegue del sindicalismo burocrático en las luchas obreras, se hizo evidente que ese lugar vacante estaba siendo ocupado por sectores de la izquierda radical de orientación trotskista, quienes integraron gran parte de las comisiones internas y cuerpos de delegados en las fábricas. Este peso de la izquierda radical en los conflictos y en las fábricas, se vio reflejado en las elecciones sindicales de distintos gremios en los que ganaron la conducción u obtuvieron un importante porcentaje de votos que ascendió en muchos casos al 40%. Entre las empresas dirigidas por comisiones internas de izquierda o en las que tienen una gran influencia se pueden mencionar a Kraft Foods, Pepsico, Stani, FATE, Frigorífico Rioplatense, entre otras.

Este cambio de escala para el sindicalismo de base se expresó en sectores con

conducciones de izquierda que «saltaron las fronteras de las fábricas» y disputaron sindicatos a nivel nacional o provincial. Este es el caso de las elecciones en la Federación Gráfica Bonaerense en abril de 2012, en la que la lista Naranja-Bordó obtuvo un 29% de los votos, llegando al 40% en la zona norte del GBA. En mayo se realizaron las elecciones del gremio de la Alimentación en el que la lista Bordó obtuvo un 36% de los votos, logrando la mayoría en 14 fábricas. En el mes de junio se realizaron las elecciones en el gremio jabonero y la lista Bordó obtuvo un 37% en las urnas de Capital y GBA. (Varela, 2015: 225)

### **La experiencia de los trabajadores de la empresa recuperada Madygraf en Argentina: una subjetividad obrera entre el clasismo y la autogestión**

El contexto analizado nos muestra algunos cambios en el seno del movimiento obrero. Dadas las condiciones de continuidad y profundización de la precariedad, en un momento de crecimiento económico y del empleo, esto configuró nuevas formas de organización sindical en los lugares de trabajo. Sin embargo, no puede sostenerse que esas condiciones estructurales sean suficientes para el surgimiento del sindicalismo de base; sino que existen condiciones subjetivas como la integración de una nueva generación obrera, joven y precarizada al mercado de trabajo -con características diferentes a las del obrero tradicional- y una izquierda radical de orientación trotskista que motoriza y promueve estas luchas, generando una dinámica de disputas frente a la empresa y el sindicato, por las situaciones de injusticia que se viven entre los trabajadores.

En términos teóricos, nuestro análisis se fundamenta en tres grandes vertientes, por un lado, el análisis histórico del sindicalismo en Argentina que nos permite dar cuenta de la estructura sindical en el país y sus distintas prácticas y orientaciones políticas<sup>14</sup>. Por otra parte, la vertiente teórica de estudios sobre sindicalismo, que a grandes rasgos incluyen la teoría de los movimientos sociales y la acción colectiva, así como estudios sobre el nuevo sindicalismo y finalmente, el aporte de la teoría del campo y habitus de Bourdieu, que nos permitirá explicar la intersección entre campo y habitus para dar cuenta de esta nueva subjetividad obrera. A partir de dichos conceptos nos interesa analizar el campo sindical y el habitus del obrero tradicional en contraposición a la nueva generación obrera. En tal sentido, el campo sindical se estructura a partir de un modelo de sindicato único, de estructura vertical y burocrática, que impone las

condiciones laborales a los trabajadores a partir de la negociación con las empresas, sin consultar la mayoría de las veces, a las bases obreras. Los convenios colectivos de trabajo son negociados entre empresarios y cúpulas sindicales, a espaldas de los trabajadores y posteriormente toman fuerza de ley cuando son refrendados por el Ministerio de Trabajo.

La estructura sindical en Argentina (heredada del primer peronismo) establece que el Estado nacional, a través del Ministerio de Trabajo, es quien tiene la potestad de homologar (darle fuerza de ley) las negociaciones colectivas acordadas entre empresarios (o cámaras empresarias) y sindicatos (organizados en Argentina por rama de actividad). (Varela, 2013: 85)

Este tipo de negociaciones colectivas suelen dejar afuera muchas demandas de los trabajadores, al mismo tiempo que los sindicatos asumen -posición que ha sido hegemónica a lo largo de la historia sindical argentina- una ideología de colaboración con la empresa que se sostiene con el argumento del “crecimiento conjunto”, es decir, si la empresa crece y aumenta sus ganancias los trabajadores tendrán derecho a reclamar mejoras salariales y laborales, de lo contrario el ajuste también lo deben asumir los trabajadores.

La definición de lo justo por parte del sindicato implica una negociación “hacia arriba” con la empresa, pero también “hacia abajo” con los trabajadores. De manera que los delegados, transformándose en una suerte de mediadores de la empresa hacia los trabajadores, se encargan de que se acepten los ritmos y salarios previamente negociados. (Varela coord., 2016: 278).

Sin embargo, vemos que la conformación del habitus del obrero tradicional de orientación peronista, que tiene a la negociación y a los sindicatos como herramienta para defender sus intereses -aunque siempre en una suerte de colaboración entre capital y trabajo-, no es el mismo habitus de los jóvenes trabajadores precarizados, es decir, de la nueva generación obrera. Esto se pone en evidencia, no sólo por la orientación política de los trabajadores -los viejos ligados a la tradición peronista y al sindicalismo burocrático y los jóvenes influenciados por la izquierda

radical, disputando poder en el lugar de trabajo- sino también a partir de sus prácticas. Los viejos trabajadores están más habituados a la negociación, a separar el activismo sindical de la política, a conducciones sindicales burocráticas donde la participación democrática de las bases es casi nula -en muchos casos no hubo elecciones sindicales durante años dentro de la fábrica- y a buscar la colaboración entre capital y trabajo.

Los jóvenes obreros precarizados o la nueva generación obrera, no tiene una orientación política definida -aunque influenciada por la izquierda en muchas empresas- y al contrario de los viejos obreros suelen ser más combativos, es decir suelen ir al conflicto utilizando medidas de acción directa, reclaman la participación democrática de las bases obreras en asambleas donde definen en conjunto las medidas de fuerza y disputan la hegemonía de la burocracia. Al mismo tiempo, empiezan a politizarse a partir de la existencia de activistas o militantes de izquierda en las empresas -es decir que hay una continuidad entre sindicalismo y política-, suelen ver al patrón como enemigo -al contrario de la visión paternalista de los viejos obreros- y mantienen o tratan de mantener la unidad del conjunto de los trabajadores en términos de clase, es decir enfrentándose a la patronal, los burócratas sindicales y el Estado.

### **R.R. Donnelley, de la quiebra fraudulenta a la autogestión bajo control obrero**

La empresa multinacional R.R. Donnelley es una empresa gráfica con presencia en América Latina, Europa y China; su sede central se encuentra en Chicago, Estados Unidos. Según la revista Fortune es una de las 500 empresas más grandes de Estados Unidos, algunas notas periodísticas señalan que la empresa nace a mediados del siglo diecinueve:

En 1864, Richard R. Donnelley comenzó su propia imprenta en Chicago, RR Donnelley & Sons. La empresa creció rápidamente con la impresión de Time y Life. En los '60 era el número uno de impresión comercial. Se instaló en Argentina en 1992, al comprar la editorial Atlántida Cochrane S.A. Hasta el cierre, junto a Morvillo y AGR, dominaba el 80 por ciento del mercado local. A nivel internacional, tiene más de 600 plantas, emplea 57 mil trabajadores, y su facturación anual en 2013 ascendió a 218 millones de dólares. (Meyer, 2014)

La filial de R.R. Donnelley Argentina, está ubicada en Ruta Panamericana KM 36 en la localidad bonaerense de Garín. La empresa gráfica se dedicaba a la publicación de revistas, catálogos, libros y otras ediciones en papel. Su sorpresivo cierre después de 22 años de operar en el país dejó a 400 trabajadores sin empleo. La crónica del cierre intempestivo fue anunciada a los trabajadores por medio de un comunicado pegado en la puerta de la empresa el 11 de agosto de 2014, dicha nota señalaba: “Lamentamos tener que comunicarle que, afrontados a una crisis insuperable y habiendo considerado todas las alternativas viables, estamos cerrando nuestras operaciones en Argentina y solicitando la quiebra de la empresa, luego de 22 años de actividad en el país”.

La empresa multinacional cerró sus puertas violando sus obligaciones legales tanto para operar en el país como para con los trabajadores. Ya en ese mismo año, un mes antes del cierre, la empresa había presentado un recurso preventivo de crisis, para intentar despedir trabajadores: su propuesta era reducir la planta con 123 despidos y bajar los salarios un 40%, pero este pedido fue rechazado por la Comisión Interna, por el Ministerio de Trabajo y el Sindicato Gráfico, además de legisladores del Frente de Izquierda (trotskistas) y del Frente para la Victoria (peronistas). Al otro día del cierre de la empresa la Comisión Interna realizó la denuncia en la cartera laboral y el Ministerio de Trabajo dictó la conciliación obligatoria, pero los empresarios no se presentaron y esto habilitó a los trabajadores que decidieron ingresar a la planta para continuar con la producción.

Otro dato no menor fue la quiebra fraudulenta de la empresa. La quiebra fue decidida por una Asamblea Extraordinaria de Accionistas el 9 de agosto y fue pedida el 11 del mismo mes en el Juzgado N°19, resuelta por el juzgado en el mismo día en que fue solicitada. Esto implica ciertas maniobras ilegales desde la justicia, dado que según la AFIP (Administración Federal de Ingresos Públicos) los casos de quiebra no se resuelven antes de un mes aproximadamente y no existe ningún antecedente de resolución de quiebra en el mismo día. En el caso de la empresa multinacional R.R. Donnelley la AFIP denunció a la misma por mostrar que su endeudamiento en realidad se trató de un préstamo desde la casa matriz en EEUU y que la solvencia de la empresa no estaba en cuestión, dado que sus activos eran superiores a sus pasivos, mostrando un patrimonio neto en la filial argentina de 38,5 millones de pesos. Es decir, que la actuación de la empresa se enmarca en el art. 309 y 176 de la Ley 26.733, en la cual se detalla la aplicación de

penas para quienes simulen tener deudas o quienes realicen operaciones para falsear su situación financiera. En tal sentido, los trabajadores mismos denunciaron maniobras fraudulentas de la empresa para justificar la crisis. En un comunicado de prensa, Jorge Medina, miembro de la Comisión Interna de la fábrica declaró:

Ya cuando Donnelley presentó el preventivo de crisis ante el Ministerio de Trabajo pretendiendo despedir a 123 trabajadores y reducir nuestro salario en un 40%, nosotros denunciábamos que existían el pago de millones de pesos en intereses por préstamos, y gran parte de esos préstamos pertenecían a su casa matriz que tiene domicilio en los Estados Unidos. De esa forma estos buitres enviarían millones al exterior mientras acá nos decían que tenían crisis y debían despedir a trabajadores y bajarnos el salario. Ante este tremendo fraude en la movilización del martes 26 vamos a exigirle al Juez que se nos garantice el pago del salario. (Indymedia, 2014)

Ante esta situación, la presidenta Cristina Kirchner arremetió contra los jueces por habilitar una quiebra exprés y luego señaló que iba a aplicar la Ley Antiterrorista a la empresa. El periódico oficialista, Página 12, refleja esta situación de la siguiente manera:

La Ley Antiterrorista será aplicada por primera vez en la Argentina: el gobierno nacional denunció a la imprenta Donnelley, que se había declarado sorpresivamente en quiebra este lunes, “por alteración al orden económico y financiero” y por intentar “crear temor en la población” al cerrar sus puertas de forma injustificada, dejando a cuatrocientos trabajadores en la calle. El anuncio de la acción penal lo hizo la presidenta Cristina Fernández de Kirchner ayer por la tarde, en un acto en la Casa Rosada. Allí vinculó a la multinacional que tiene su planta en la localidad bonaerense de Garín, a través del fondo de inversión Black Rock, con el grupo NML que dirige Paul Singer y que reclama ante el juez neoyorquino Thomas Griesa al país el pago de 1300 millones de dólares de deuda no reestructurada. También señaló a funcionarios del Poder Judicial local por haber colaborado con esta “quiebra express”, que enmascara, según dijo, un intento de desestabilización política. (Lantos, 2014)



Según podemos observar en esta nota, el gobierno asumió que la presentación de la quiebra y los despidos eran una maniobra política para afectar al poder político, dado que en ese momento se estaba negociando con acreedores internacionales de fondos de inversión - denominados en Argentina fondos buitres por el saqueo financiero que suponen- deudas pendientes en los tribunales de Nueva York. Una posición parecida sostuvo la Federación Gráfica Bonaerense que rechazó los despidos y pidió la reapertura inmediata de R.R. Donnelley:

Lo que había comenzado con una maniobra oportunamente denunciada por nuestra FEDERACION GRAFICA BONAERENSE, con la presentación de un absurdo “procedimiento de crisis” ante el Ministerio de Trabajo para justificar el despido de 123 trabajadores, se ha transformado en un provocativo look out patronal que desnuda otro tipo de intenciones que en forma directa afecta a más de 400 familias pero que, a su vez, se suma a una serie de acciones que parecieran estar planificadas por un conjunto de multinacionales pertenecientes a distintas ramas de la industria con establecimientos en nuestro país y por algunos elementos del sector patronal nativo, que contribuyen con su conducta a la acción de quienes pretenden desestabilizar el equilibrio económico nacional, encadenando situaciones de conflicto en un momento en que más que nunca debería primar la responsabilidad social empresarial. (Mundo papelerero, 2014)

Sin embargo, aunque la hipótesis de la desestabilización política no está tan clara, lo que sí es evidente es el aumento de la conflictividad laboral en grandes empresas por conflictos a causa de despidos y suspensiones, que afectó en primer lugar a aquellos trabajadores sindicalizados, comisiones internas o delegados. En respuesta a esta situación en que la empresa presenta la quiebra, los trabajadores organizados en Comisión Interna de fábrica deciden presentarse en la misma y continuar con la producción el 12 de agosto. De esta manera, el juez comercial a cargo de la quiebra de R.R. Donnelley, concedió a los trabajadores la locación de la planta a la Cooperativa Madygraf para continuar las actividades productivas y comerciales de la firma. Esta acción colectiva de ocupar y producir bajo gestión obrera logró el apoyo de diversos sectores institucionales. Diputados del Frente de Izquierda -frente integrado por partidos políticos

trotskistas y otras fuerzas populares- presentaron un proyecto de ley para la expropiación de la empresa a favor de los trabajadores. En la Legislatura provincial de Buenos Aires, la Cámara de Diputados votó afirmativamente por el proyecto, pero luego no se logró tratar el tema en el Senado y el proyecto perdió vigencia.

Sin embargo, la idea de recuperar la empresa no surge espontáneamente. Puede decirse que la organización que comandará este proceso nace en 2005, dado que en ese momento “los delegados opositores a la conducción sindical ganan el total de la Comisión Interna y se consolidan como organización opositora y con vínculos con la izquierda clasista”. (Varela, 2016: 75). En este sentido, la Comisión Interna luchó no sólo por aumento salarial, sino sobre todo por la eliminación de la precariedad laboral<sup>15</sup> que consistía en subcontratar a trabajadores por medio de agencias, contratos tercerizados y otras formas de flexibilización laboral. De la misma manera, este activismo que surge a partir de la Comisión Interna también enfrentó las condiciones de superexplotación que se querían imponer en la empresa:

En la última década, con Donnelley como patrón, los trabajadores enfrentaron la implementación de las doce horas de trabajo y el turno americano, denominado 6 x 2, que los obligaba a trabajar sábados y domingos. Ese conflicto provocó en 2001 unos 50 despidos. Dos años más tarde desplazaron a los sectores burocráticos de la comisión interna, y Donnelley comenzó a estar presente en los conflictos del cordón industrial de zona norte. Es una de las pocas fábricas que hizo paro de una hora por la condena a los petroleros de Las Heras. Aunque actualmente la interna está en su mayoría integrada por militantes del Partido de los Trabajadores Socialistas (PTS), los operarios destacan que en la asamblea tienen activa presencia sectores diversos. (Meyer, 2014)

Paralelamente a la lucha en la fábrica, los trabajadores realizarán diversas acciones en solidaridad con otros sectores obreros y populares; entre estas medidas se encuentra el paro en solidaridad por el asesinato del docente Carlos Fuentealba en Neuquén en 2007; el paro en solidaridad con los petroleros de Las Heras, condenados a cadena perpetua por la muerte no esclarecida de un policía en un conflicto laboral; la presencia de la Comisión Interna de Donnelley en 2010 en el Parque Indoamericano de Buenos Aires, para apoyar a los inmigrantes

bolivianos sin techo que reclaman tierras y que fueron brutalmente reprimidos por las fuerzas policiales con un saldo de 4 inmigrantes asesinados; la realización de colectas para ayudar a los vecinos inundados de los barrios aledaños quienes posteriormente se sumaron a las medidas de fuerza de los obreros cuando realizaron un paro con el corte de la ruta Panamericana en 2014. Estas acciones solidarias fueron construyendo un entramado social y político de clase, lo que fue gestando una práctica sindical de base y les brindó diversos apoyos a los obreros de Donnelley al momento de recuperar la fábrica y ponerla a producir bajo gestión obrera:

Esa práctica (que le valió a la CI de Donnelley transformarse en un referente en la Zona Norte) es parte de las condiciones de posibilidad que permitieron que la CI pueda llevar adelante la política de continuar la producción una vez abandonada la planta por la empresa, y comenzar la lucha por la expropiación puesta bajo administración obrera. En ese camino, contó con la solidaridad de otras fábricas de la zona, como así también organizaciones sociales y partidos políticos de izquierda, solidaridad soldada a partir de casi 10 años de práctica no corporativa. (Varela, 2016: 75)

Durante la autogestión, los obreros tienden a repartirse las tareas y las ganancias según las necesidades, aunque piensan en sostener salarios igualitarios más allá de los puestos que cada uno ocupe. Esto puede verse en las declaraciones de algunos de los obreros:

Volvimos a nuestros puestos de trabajo como establece esa medida, esté o no el patrón. Nos repartimos las tareas, y retomamos los trabajos pendientes, relata Charles. El modelo que inspira las prácticas es Zanon. Nunca imaginamos que esta planta, que no daba pérdidas, iba a cerrar. Hay un compañero de Zanon, que ya no vive más allá, que nos está orientando, dice el operario. (Meyer, 2014)

Miguel está haciendo mantenimiento a una de las rotativas. “Soy primer maquinista con 22 años en la empresa”, se presenta. “La única seguridad que tenemos es que sabemos imprimir y le ponemos pila, queremos conservar nuestra fuente laboral, queremos un producto de calidad. Se trabaja con más tranquilidad y si avanza, vamos a tener sueldos

igualitarios”, dice sobre la autogestión. (Meyer, 2014)

La continuidad de la autogestión y la lucha fueron las condiciones de posibilidad de la posterior expropiación de la fábrica a favor de los trabajadores. El 18 de mayo de 2017, la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires, cita en la ciudad de La Plata firmó el documento de expropiación, ley 14.929 a favor de la Cooperativa Madygraf. En el mismo, se declara de utilidad pública y se expropia el inmueble a R.R. Donnelley y se lo cede a la cooperativa en propiedad, así como la maquinaria, las herramientas y las instalaciones.

Una de las características más sobresalientes de la experiencia de Madygraf es precisamente su organización, sosteniendo una continuidad en la lucha entre los problemas dentro de la fábrica y los problemas de la comunidad. Esta particularidad de su orientación “clasista” permitió que la Comisión Interna se transforme en una herramienta para la organización de la clase obrera, dando lugar a un activismo que intenta reconstruir lazos solidarios con la comunidad. En tal sentido, el control obrero de la producción está orientado no sólo a satisfacer las necesidades laborales de los trabajadores, sino a poner la fábrica al servicio de la comunidad; esto se reflejó en sus “paros solidarios”, pero también en prácticas como los “cuadernazos”, en que donaron más de 10.000 cuadernos a las escuelas de la zona en la que está instalada la empresa recuperada.

### **Conclusiones preliminares**

El caso que aquí presentamos es una expresión de esta nueva generación obrera en Argentina. Si bien no puede considerarse como un caso representativo sino como un caso extremo o polar, dado que aún estas formas de organización obrera “clasistas” son minoritarias, no deja de ser relevante para explicar los cambios que se están produciendo en el seno del movimiento obrero argentino. De esta manera, aportamos a la discusión sobre la revitalización sindical y ponemos en el centro de la escena al sujeto obrero; en tiempos en que muchos científicos sociales afirmaron la desaparición de la sociedad laboral, el fin del trabajo o incluso sepultaron a la clase obrera como sujeto de cambio social en el capitalismo tardío.

En la empresa R.R. Donnelley (hoy cooperativa Madygraf), la precariedad laboral era la norma. Muchos jóvenes trabajadores eran contratados de manera temporaria y despedidos en

poco tiempo. Asimismo, se impuso una jornada de 12 horas de trabajo y turno americano, que los obligaba a trabajar sábados y domingos. Estas condiciones laborales se conjugaron con una coyuntura de expansión de la economía y crecimiento del empleo; por tanto, la condición de precariedad fue percibida como una situación injusta por los trabajadores y funcionó como acicate que motorizó la unidad para luchar por recuperar la Comisión Interna de fábrica de manos de la burocracia sindical. En tal sentido, esta situación de injusticia en una coyuntura económica donde la desocupación no ejerció tan fuertemente como coacción económica entre los trabajadores, debido a que su nivel era bastante bajo en comparación con años anteriores<sup>16</sup>, permitió que los jóvenes obreros organicen su bronca frente a la precariedad laboral a la que los sometía la empresa. Esta organización se concretó en 2005 cuando ganaron las elecciones de la Comisión Interna de la fábrica y a partir de ahí iniciaron un plan de lucha contra el trabajo temporario y la tercerización.

Este tipo de acciones conjuntas entre precarios y estables, entre las viejas y las nuevas generaciones obreras vienen a revertir, precisamente, las estrategias empresariales para dividir al movimiento obrero. En parte, porque en términos generales se percibe a los jóvenes contratados o temporarios como “competidores” que aceptan peores condiciones laborales y salarios más bajos, presionando a la baja las condiciones laborales y salariales de los estables y viejos. Por otra parte, estos jóvenes están mejor preparados que los viejos en términos de cualificación -nivel de estudios- y como ingresan a la empresa con contratos flexibles y sin antigüedad sus costos son menores. El objetivo de esta lógica competitiva impuesta en diversas empresas busca romper con la solidaridad entre el colectivo de trabajadores<sup>17</sup>. Estas condiciones del mercado laboral imponen por medio de la precariedad y la flexibilización la división de los obreros a través de las heterogéneas formas de contratación, subcontratación, tercerización y la diversidad de convenios colectivos en los que se encuadran a los trabajadores. En tal sentido, lo interesante de estas nuevas experiencias de “sindicalismo de base” es la orientación que han asumido los trabajadores, que en distintos casos como en R.R. Donnelley superaron estas divisiones impuestas por la patronal para garantizar mejores condiciones laborales para el conjunto de los trabajadores. Es decir, se generó una unidad entre estables y precarizados, lo que permitió recomponer los lazos entre los trabajadores en términos de clase.

Por otra parte, el estudio de caso de la empresa R. R. Donnelley (Cooperativa Madygraf)

pone en cuestión algunos postulados sobre la nueva generación de trabajadores jóvenes precarizados. Puede decirse que, si bien las políticas neoliberales influyen en los jóvenes, a partir de los discursos de la meritocracia y el desarrollo profesional, estos jóvenes trabajadores “despolitizados” tienen menos que perder a la hora de entregarse a una acción colectiva que los viejos trabajadores estables. Las distintas luchas que se dieron en la zona norte del Gran Buenos Aires nos demuestran que la unidad entre precarizados y estables no sólo es posible, sino que es una lucha efectiva que permite reconstruir la unidad de los trabajadores en términos de clase y que la unidad en la acción ha sido efectiva al momento de mejorar las condiciones laborales para todo el conjunto de los trabajadores. Las respuestas de estos jóvenes precarizados, no obstante, difieren de las prácticas sindicales tradicionales de la clase obrera argentina; mostrando el surgimiento de un sindicalismo de base ligado a la izquierda clasista. En tal sentido, la orientación política de estos jóvenes trabajadores no se orienta hacia el peronismo y el sindicalismo burocrático, sino hacia formas de participación más democráticas con formas de lucha como la acción directa, la cual se refleja en ocupaciones fabriles, piquetes y cortes de ruta. Estos métodos no se contradicen con los objetivos que persiguen, los cuales se asemejan a los de la clase obrera tradicional. Es decir, que buscan estabilidad laboral, mejores condiciones de trabajo y seguridad en el empleo, así como un salario que sea suficiente para llevar adelante una vida digna. La subjetividad de estos jóvenes trabajadores no está marcada por la derrota que sufrieron los sindicatos en los países centrales, ni en la Argentina de los noventa cuando se introdujo la flexibilización laboral, sino por la insurrección popular que respondió a la crisis de las instituciones burguesas en 2001. En ese contexto, muchos jóvenes fueron protagonistas de formas de participación democráticas que son parte del repertorio de protesta popular, como las asambleas barriales, las ocupaciones de lugares de trabajo y estudio, los cortes de calle y los piquetes. Por tanto, estamos ante una nueva generación obrera que entró al mercado laboral en condiciones de precariedad, pero que lejos de resignarse a la superexplotación de estas nuevas formas de organización del trabajo, presenta resistencia por abajo disputando a la dirigencia sindical la necesidad de conquistar derechos, a partir de la organización en los lugares de trabajo y dando lugar a un nuevo sindicalismo de base.

## **Bibliografía**

- Abal Medina, Paula. 2009. Senderos bifurcados: prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Aiziczon, Fernando. 2009. Zanón una experiencia de lucha obrera. Buenos Aires: Herramienta Ediciones.
- Beck, Ulrich. 2000. Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Barcelona: Paidós.
- Campione, Daniel. 2016. “Trabajadores y sindicatos: entre lo viejo y lo nuevo”. Fisyp-Fundación de Investigaciones Sociales y Políticas (30/11/2016).
- Cotarelo, María Celia. 2007. “Movimiento sindical en Argentina 2004-2007: ¿anarquía sindical?”. XI Jornadas Interescuelas/Departamento de Historia. Facultad de Filosofía y Letras. Universidad de Tucumán, San Miguel de Tucumán: PIMSA.
- International Labour Organization. 2017. “Global Employment Trends for Youth 2017. Paths to a better working future”. Génova: International Labour Office.
- Iñigo Carrera, Nicolás. 2009. “La situación de la clase obrera en la Argentina del capital financiero”. Revista Theomai, n° 19, 119-134.
- Iñigo Carrera, Nicolás. 2013. “Democracia y movimiento sindical 1983-2013”. En la web: <http://vocesenelfenix.com/content/democracia-y-movimiento-sindical-1983-2013>
- Organización Internacional del Trabajo. 2017. “Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017: caminos hacia un mejor futuro laboral”. Resumen Ejecutivo. Génova: OIT.
- Rebón, Julián. 2007. La empresa de la autonomía. Trabajadores recuperando la producción. Buenos Aires: Colectivo Ediciones/Ediciones Picaso.
- Varela, Paula. 2013. “Los sindicatos en la Argentina kirchnerista: entre la herencia de los 90 y la emergencia de un nuevo sindicalismo de base”. ARCHIVOS de historia del movimiento obrero y la izquierda, n° 2. Buenos Aires.
- Varela, Paula. 2015. La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano Bonaerense 2003-2014. Buenos Aires: Ediciones Imago Mundi.
- Varela, Paula. 2016. “La resistencia de los trabajadores precarizados en el sindicalismo de base en Argentina: apuntes sobre las experiencias de Subte, Kraft y Madygraf (ex Donnelley)”. Revista Pilquen, Sección Ciencias Sociales, vol. 19, n° 3.

Varela, Paula (coord.). 2016. *El gigante fragmentado: sindicatos, trabajadores y política durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Final Abierto.

#### Recursos electrónicos

Indymedia. 2014. “Comunicado de Prensa de la Comisión Interna de Donnelley”, Indymedia. (24/08/2014): <http://argentina.indymedia.org/news/2014/08/864970.php>

Informe AFIP Donnelley, quiebra fraudulenta: <https://es.slideshare.net/Eco-nomicas/donnelley-quiebra-fraudulenta-informe-afip-economicas>

Mundo Papelero. 2014. “Quiebra de multinacional gráfica RR Donnelley en Argentina deja más de 400 desempleados”. Mundo Papelero. (13/08/2014): <http://www.mundopapelero.com/quiebra-de-multinacional-grafica-rrdonnelley-en-argentina-deja-mas-de-400-desempleados/>

Meyer, Adriana. 2014. “Argentina: tras la quiebra, la empresa Donnelley es recuperada por sus trabajadores”. Nodal. (08/09/2014): <http://www.nodal.am/2014/09/argentina-tras-la-quiebra-la-empresa-donnelley-es-recuperada-por-sus-trabajadores/>

Lantos, Nicolás. 2014. “Una denuncia por alteración del orden económico”. Página 12. (15/08/14): <https://www.pagina12.com.ar/diario/economia/2-253036-2014-08-15.html>

#### Notas \_\_\_\_\_

<sup>1</sup>“New technology both creates and destroys jobs. In developed countries, young people may find themselves working alongside robots, while in developing countries, the impact of technological disruptions will be slower and vary across sectors. Youth employment is growing in the services sector – financial intermediation is booming in developing countries, while the health and social work sector is absorbing large numbers of young workers in developed and developing countries alike. These sectoral shifts in the world of work often push young people to acquire higher levels of technical and soft skills, though in some developing country contexts the demand for low- and semi-skilled youth labour is still strong, and will likely remain so for some time”. (ILO, 2017: 37)

<sup>2</sup>“Robots and other automation technologies are still concentrated in developed countries, whereas developing and emerging economies continue to rely mostly on low-skilled and low-cost labour”. (ILO, 2017: 71)

<sup>3</sup>“Al mismo tiempo, a la desindustrialización creciente y al desarrollo del proceso de tercerización de la economía se acoplaba cierto patrón tecnológico (ligado con la utilización de computadoras, controles numéricos o seguimiento de trabajo vía pantallas electrónicas), que impulsaba la contratación de mano de



obra con capacidades o competencias que se alejaban de las que contaban los obreros tradicionales” (Abal Medina, 2009: 31)

<sup>4</sup>“En lo que respecta a la industria, este conjunto de procesos terminó de configurar una reestructuración regresiva del sector, caracterizada por la pérdida de participación de la actividad manufacturera en el P.B.I. (Producto Bruto Interno) del país, la concentración y centralización de capital, la reducción de agregación de valor, la desaparición de producción local y la transformación de ramas industriales en simples armaduras de insumos importados”. (Rebón, 2007: 42)

<sup>5</sup>“La representación sindical se estructura a partir de la existencia de organizaciones de primer grado (sindicatos y uniones) y segundo grado (federaciones), que se estructuran alrededor de una organización de tercer grado (la central sindical), en nuestro caso la Confederación General del Trabajo (CGT) y, desde 1992, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). Bajo el modelo tradicional (parte del cual se enmarca en la Ley de Asociaciones Sindicales n° 23.551), la representación en cada actividad, rama o empresa es de sindicato único. El modelo impone restricciones, que resultan generalmente insalvables, para generar una nueva representación sindical en un espacio donde ya existe una. Al mismo tiempo, cada una de las diferentes estructuras es fuertemente verticalizada y con formas de elección y debate que limitan severamente la democracia interna”. (Abal Medina, 2009:15-16)

<sup>6</sup>“Durante los 90 se consumó una baja exponencial de la tasa de afiliación como parte de la política de ataque a las condiciones de vida y trabajo de los asalariados. En función de las series reconstruidas, estiman que en 1990 la tasa de afiliación sindical era de 65,6% (muy similar a la tasa en 1985, que era de 67,5%), mientras que en 1995 la cifra era de 38,7%. Es decir, casi 30 puntos porcentuales menos en sólo cinco años. El actual 37% no sólo no marcaría una reversión de la política de desindicalización de los 90, sino que indicaría su continuidad” (Varela, 2013: 90).

<sup>7</sup>“En los años '90 se potenció el “sindicalismo empresario”: sindicatos que pasaron a participar de la propiedad de empresas donde se explota a otros trabajadores. Apoyando y apoyándose en la política de privatización de empresas estatales, sindicatos agrupados en la CGT intervinieron en los llamados “programas de propiedad participada” y recibieron acciones de empresas, incluyendo fondos de jubilaciones y seguros contra accidentes de trabajo” (Iñigo Carrera, 2013: 121)

<sup>8</sup>Entre los años 2006 y 2014 los conflictos adquirieron una doble dinámica: “En los primeros años del período, de la mano de la reapertura de las negociaciones colectivas, crecieron los conflictos por rama asociados a demandas salariales que buscaban recuperar el poder adquisitivo perdido tras la devaluación. Poco a poco, estos conflictos se estabilizaron, pero fueron ganando protagonismo los conflictos en los espacios de trabajo donde las demandas salariales se combinan con reclamos no-salariales, que piden mejoras en las condiciones de trabajo, denuncian despidos, exigen la estabilidad o pase a planta de trabajadores tercerizados, e incluso, algunas veces denuncian la persecución a trabajadores que se organizan colectivamente”. (Varela, 2016: 255)

<sup>9</sup>El mantenimiento de condiciones laborales precarias, intensos ritmos de trabajo y extensas jornadas laborales de 12 o 14 horas, enfrenta a los trabajadores con los viejos delegados sindicales, quienes naturalizan estas condiciones sosteniendo que esta situación se produce en todas las empresas. Estas condiciones percibidas como injustas por los trabajadores, los lleva a desnaturalizar dichas condiciones y a enfrentarse a los viejos delegados del sindicalismo burocrático.

<sup>10</sup>“El cuerpo de delegados del subterráneo de Buenos Aires es quien inicia estos conflictos con su huelga de Semana Santa de 2004, inaugurando el primer momento de la conflictividad que durará hasta 2006 y estará signado por dos características. Demandas salariales que rompen el techo fijado por las direcciones

sindicales, y reclamos por condiciones de trabajo y procesos de formación (o reconstrucción) de comisiones internas y/o cuerpos de delegados”. (Varela, 2015: 207)

<sup>11</sup>“Otro factor indudable de permanencia del “modelo” son las maniobras que, en general en connivencia con empresarios y gobierno, se consuman para mantener y consolidar la preeminencia de la misma dirigencia. El Ministerio de Trabajo de la Nación suele aprobar estatutos que fijan desmesurados requisitos para presentar una lista a elecciones o dificultan la designación de candidatos, algunas veces con exigencias tan fuera de lugar como que ya hayan formado parte con anterioridad de la conducción del sindicato, en directa apelación a la auto-reproducción de la dirigencia. Las patronales suelen colaborar con los sindicatos para despedir a activistas enfrentados con las conducciones, y estos con las empresas para que muchos conflictos culminen en despidos masivos ante el silencio de la conducción sindical oficial. Todos estarán de acuerdo en el aval a asambleas amañadas, a presiones ilegales sobre los trabajadores, a las trampas en las elecciones de delegados. Siempre que se pueda, autoridades, dirigentes gremiales y los dueños de las empresas se pondrán de acuerdo para desplazar o negar las representaciones gremiales de delegados “molestos”. Cuando estos mecanismos “fallen” y los opositores ganen o amaguen ganar un sindicato, las impugnaciones, el fraude electoral, las abiertas apelaciones a la violencia, garantizarán la amenazada continuidad”. (Campione, 2016: 2-3)

<sup>12</sup>“El objetivo más frecuente de estas luchas sindicales es lograr aumentos salariales y mejores condiciones de trabajo, que se contraponen a lo que eran los objetivos principales en el ciclo 1993-2001, a saber, el reclamo por el pago de salarios adeudados, contra la reducción salarial, en defensa de la fuente de trabajo, contra despidos y contra el ajuste y la política económica en general. Este cambio en los objetivos se corresponde directamente con el cambio de momento del ciclo económico y el cambio político tras la crisis de 2001-2003, que implican una relación de fuerzas más favorable al conjunto de los trabajadores”. (Cotarelo, 2007: 4)

<sup>13</sup>El caso de la empresa multinacional KRAFT, es un caso testigo de unidad en la lucha de efectivos y contratados: “En 2007 se desarrolló un conflicto que duró más de 45 días y que selló la unidad entre efectivos y precarios. El conflicto se inicia en las paritarias cuando el sindicato (Sindicato de trabajadores de la Industria Alimenticia, STIA) firmó un acuerdo salarial por un aumento de 16.5%. En asamblea los obreros deciden votar un programa de acción que incluye: aumento salarial al nivel de la canasta familiar y efectivización de trabajadores contratados y tercerizados, y el pase a planta permanente. Votan también como medida de acción un corte de la ruta contigua a la planta fabril (la Panamericana). Fue el primer corte impulsado por Kraft de Panamericana, más del 60% de los presentes en el corte eran jóvenes contratados. A dos días del corte, la empresa despide a 150 trabajadores contratados y de agencia. Un sector de los despedidos, los del turno noche, saltaron los molinetes para ingresar a la planta y se dirigieron a los vestuarios. Allí estaban algunos miembros de la Comisión Interna, realizaron una asamblea, y decidieron llamar a un paro de actividades con permanencia en el lugar de trabajo. Fue la primera vez que la organización fabril organiza un paro en defensa de trabajadores contratados. La mayoría eran jóvenes de entre 22 y 25 años. La planta también se paralizó y los despedidos fueron ratificados en sus puestos de trabajo” (Varela, 2016: 73-74)

<sup>14</sup>“Los rasgos particulares de las experiencias acumuladas en el movimiento obrero en Argentina se comprenden por la existencia de una tradición de izquierda (que puede ser rastreada desde los orígenes del movimiento obrero en las corrientes socialista, sindicalista, anarquista y comunista) que presiona sobre la idea de conciliación de clases del peronismo, e inclusive le imprime en algunos momentos históricos rasgos más clasistas o socialistas. Esta tensión puede rastrearse en los espacios de trabajo, a nivel de las

cúpulas sindicales y también en la relación entre los trabajadores, los sindicatos y el Estado”. (Varela coord., 2016: 189-190)

<sup>15</sup>“En la discusión paritaria de ese año, la empresa propone un aumento salarial en cuotas. La CI responde colocando por primera vez sobre la mesa de negociación el problema de los contratados: los trabajadores aceptarían el pago en cuotas a cambio de efectivizar al conjunto de precarizados de la planta. “Ese día fue un quiebre... fue un quiebre porque no solamente le sacamos el aumento de paritarias, sino que eliminamos todos los pibes de agencia, tercerizados, todo. Desde el 2005 hasta ahora no nos pudieron recambiar a ni un solo compañero. En el 2011 nos despidieron 19, luchamos y los reincorporamos” (Varela, 2016: 75)

<sup>16</sup>“De acuerdo con la última información disponible, la tasa de desocupación había sido del 7,8% sobre la Población Económicamente Activa (PEA) en el tercer trimestre de 2008 y alcanzó el 9,1% en el mismo trimestre de este año [2009]”. (Varela, 2015: 214). Teniendo en cuenta estas cifras, puede decirse que la desocupación se redujo a un tercio si tomamos los datos de 2002, año en el cual la desocupación se elevó a casi un 25% de la PEA.

<sup>17</sup>“Los arreglos personales por mejoras salariales, práctica preferentemente ejercida por los más antiguos, chocaban con los recién ingresados bajo contrato, que poco y nada podían hacer frente a una estructura de relaciones internas que los mantenían al margen de estos manejos. Para estos últimos, la percepción de que era posible mejorar la escala laboral y salarial se relacionaba muchas veces con desplazar del puesto a los de mayor antigüedad, práctica muy frecuente al estar interesada la empresa en adquirir personal joven, menos costoso y que pueda ir reemplazando a los más viejos, más caros y difíciles de prescindir” (Aiziczon, 2009: 131-132)