

## I Jornadas Internacionales de Investigación y Debate Político

### (VII Jornadas de Investigación Histórico Social)

#### “PROLETARIOS DEL MUNDO, UNÍOS”

Buenos Aires, del 30/10 al 1/11 de 2008

#### REBELDÍA FABRIL. LUCHA Y ORGANIZACIÓN DE LOS OBREROS DE FATE<sup>1</sup>

PAULA VARELA / Instituto del Pensamiento Socialista “Karl Marx”

Durante 9 meses de 2007, la planta industrial de FATE, en el corazón obrero de la zona norte del conurbano, se vio conmocionada por una lucha que, con baja visibilidad y ausente de los medios de comunicación, parió un importante triunfo obrero: la conquista de un nuevo *Cuerpo de Delegados* en la fábrica y de una nueva directiva de la *Seccional San Fernando del SUTNA<sup>2</sup>-CTA*. Así, los jóvenes trabajadores que encabezaron esta lucha se sumaron al llamado “sindicalismo de base”<sup>3</sup> caracterizado por desbordar a sus direcciones sindicales (cuando no enfrentarlas abiertamente como en este caso) y por reivindicar la asamblea obrera como organismo de toma de decisiones.

FATE no es la primera fábrica en la que se da un proceso por la conquista de la organización gremial de base. Pero sí es la única que conquista además la Seccional sindical<sup>4</sup> y lo hace en 2007, año que marca un cambio en el tenor y la intensidad de las luchas en el movimiento obrero. A diferencia de la oleada de huelgas de 2004 a 2006 que hemos analizado en otros artículos<sup>5</sup>, 2007 es el primero en que el “modelo de dólar alto y salarios bajos” comienza a mostrar sus primeros signos de agotamiento. Como afirma Paula Bach en *EconoCrítica*<sup>6</sup> “La clave del esquema devaluatorio consiste en lograr mantener el dólar alto y los precios internos bajos (tanto de los salarios como de los costos en general). Esta relación permite una ventaja comparativa tanto para los exportadores que reciben dólares por su producción y pagan “costos” bajos en pesos, como para quienes producen para el mercado interno, ya que el dólar alto los protege de la entrada de productos importados y sus costos en pesos se mantienen devaluados. Las tendencias inflacionarias ponen en riesgo esta ventaja que los empresarios han obtenido tanto mediante la devaluación de los salarios como mediante la devaluación de los costos internos en general”. Desde el punto de vista de los salarios, “recién en 2007, en promedio (lo que oculta grandes diferencias internas), los salarios se acercaron a los niveles reales de 2001. Pero...esto sucedió justo en el momento en que las presiones inflacionarias comenzaron a presentarse como un factor amenazante

para el esquema económico. No por casualidad, el gobierno ha puesto tanto empeño durante 2007 por dibujar los índices de inflación. Aunque nadie crea ya en los índices del Indec, los “dibujos” contribuyeron a que los aumentos salariales de 2007 se produjeran, por vez primera en los últimos 3 años, por debajo de la inflación efectiva”. El Informe de Coyuntura de la CTA elaborado por Lozano en 2008 agrega al respecto que “La inflación ya superó el 20% durante el 2007, y que a consecuencia de esto, el año que pasó combina el crecimiento económico con el mantenimiento ó caída del poder adquisitivo de los salarios y por primera vez en esta fase (2002 -2007) el aumento de la indigencia, e incluso el deterioro de la distribución del ingreso respecto al 2006”. El análisis de Basualdo<sup>7</sup> para el CELS destaca otro elemento importante que completa el cuadro de 2007. “En otras palabras, debido a la recuperación que registró el salario real y la ocupación durante los últimos años, las condiciones de vida de la clase trabajadora para el año 2007 son mejores que durante la crisis e incluso que antes de ella (2001), pero su participación en el valor agregado (en la distribución del ingreso) es menor porque el PBI creció más que la masa salarial. Visto del otro lado, se puede decir entonces que el capital está en mejores condiciones que antes debido a que se apropió a través de sus ganancias de una porción mayor del valor agregado generado anualmente, registrándose una participación creciente del mismo en el ingreso.” Efectivamente, mientras es el año en que el crecimiento del salario real se estanca debido a la inflación, las ganancias empresarias continúan en alto crecimiento.

Esta coyuntura que se despliega en 2007 trae distintas consecuencias. En primer lugar explica el papel cada vez más protagónico que va asumiendo la CGT como aliado esencial del gobierno, en el que camioneros actuó como gremio de referencia para fijar los topes de aumento salarial. Y por ende su cada vez más orgánica relación con el kirchnerismo, que se corona los primeros días de 2008 con dos hechos de envergadura: el primero, el cierre de la paritaria del gremio de camioneros 6 meses antes de su vencimiento y estableciendo un techo salarial de 19.5% (por debajo de la inflación); el segundo, el nombramiento del líder camionero como Vicepresidente 2º del PJ encabezado por Kirchner. Por el lado de la CTA, mientras sigue esperando una personería gremial que hace 5 años le promete el kirchnerismo, este escenario generó un doble movimiento. Por una parte, el intento de su Sec Gral Hugo Yasky de cumplir también un rol de garante de “paz social con bajos salarios” como se vio especialmente con las luchas docentes, y por otra, una división interna cada vez más pronunciada entre el ala kirchnerista (encabezada por D’Elía-Depetri) y el no kirchnerista (De Gennaro-Lozano).

Desde el punto de vista de la lucha de clases, el principio de agotamiento del “modelo K” puede verse en el endurecimiento de las patronales y en el papel de las patotas sindicales, ante los conflictos de trabajadores. Caso emblemático es el del Casino Flotante de Buenos Aires, concesión del empresario

kirchnerista Cristóbal López, cuyos trabajadores mantuvieron un muy duro conflicto durante 3 meses, en el que fueron reprimidos 7 veces por Prefectura y la Policía Federal, y tuvieron que enfrentar, además de a la patronal, el insólito caso de 6 gremios unidos que llegaron al extremo de (además de amenazas y amedrentamiento a los activistas del conflicto) de justificar los despidos dejando a los trabajadores sin ninguna cobertura gremial y a merced de la patronal. Otros casos son el intento de desafuero del delegado de subte Néstor Segovia y la ofensiva de la UTA de Palacios frente al cuerpo de delegados del subte en su conjunto; el ataque por parte de la patota de la UTA a los delegados y trabajadores de la línea 60; el ataque de la patota de la UOM a los obreros de la metalúrgica Dana en la zona norte del conurbano; y la muy dura lucha de los obreros de Mafissa después de 2 meses de ocupación (y 5 de lucha contra el *lock out*) fueron desalojados con un operativo policial que involucró unos 700 efectivos (por mencionar los casos más relevantes). 2007 fue a su vez, el año de los conflictos docentes en el interior que tuvo como puntos álgidos la lucha en Santa Cruz (que volteó al gobernador Acevedo) y en Neuquén, en la que fue asesinado Carlos Fuentealba por la policía de Sobich.

Este es el año en que se desarrolla el conflicto en FATE. Fábrica Argentina de Telas Engomadas, del Grupo Madanes Quintanilla<sup>8</sup> (cuya principal empresa es la productora monopólica de aluminio primario Aluar), es parte de este sector industrial que muestra crecimiento constante (y sonante) de 2002 a la actualidad. Constituye hoy la mayor productora y exportadora de neumáticos del país, con aproximadamente 1300 operarios en su planta de San Fernando, en la que produce 5 millones neumáticos anuales, de los que exporta más del 70%. FATE tiene otra característica: es una de las empresas que peores salarios paga dentro de las grandes industrias. Si en 1991, trabajar en FATE o en la Ford era “estar salvado”, hoy un operario de la Ford gana aproximadamente un 50% más que uno de FATE. De hecho, los salarios de FATE se acercan a los de la alimentación, una rama de la producción conocida históricamente por ser “negrera”.

En este artículo nos proponemos analizar el proceso de FATE por la magnitud de la lucha y de sus conquistas. El proceso no está cerrado. Si 2007 comenzó a mostrar un endurecimiento de las patronales y del gobierno respecto de las luchas obreras, 2008 continuó esa tendencia y se hizo sentir en FATE. El flamante cuerpo de delegados y la directiva de la Seccional San Fernando, enfrentaron desde enero el recorte de premios (que constituyen un 30% del salario), el no pago de las horas “del humo” (durante las cuales la empresa no produjo debido al humo de la quema de pastizales) y, en mayo, el despido de un activista reconocido de la fábrica<sup>9</sup>. No podemos saber cómo continuará el proceso en FATE pero sí sabemos que la lucha de 9 meses del año pasado merece ser contada. Lo hacemos con la

expectativa que su reconstrucción sirva para sacar conclusiones y al mismo tiempo preparase lo mejor posible para los desafíos que enfrentan hoy los trabajadores en su conjunto.

### CRÓNICA DE UNA LUCHA OBRERA

En marzo de 2007 se abren las paritarias para la industria del neumático. La conducción del SUTNA-CTA, anuncia un paro de 24hs que involucraría a las tres grandes fábricas de Argentina: Firestone, Pirelli y FATE. En FATE, el paro se hace efectivo la noche anterior al día para que el cual estaba programado. Ese es el puntapié inicial de un conflicto que durará un total de 9 meses<sup>10</sup>. Dividiremos el conflicto en 4 etapas.

#### Primera etapa: el “sindicalismo de base” se despierta en Fate

*“Se decidió por asamblea, el primer paro era de 24 pero como el asunto estaba muy caliente adentro, se empezó antes, se siguió por 5 días.”* Trabajador de FATE

El lunes 19/3 el SUTNA anuncia que “el Secretario General del gremio, Pedro Wasiejko, señaló que reclamarán que ningún trabajador cobre menos de \$ 2471 y un incremento de los salarios básicos del 38 por ciento (...) las demandas surgieron de los propios trabajadores. Realizamos asambleas en cada una de las fábricas para que todos los compañeros expresen sus necesidades y participen de la negociación. Estamos convencidos de que la negociación colectiva tiene que ser transparente y debe ser avalada con la participación de todos y no a puertas cerradas, como en otros gremios”<sup>11</sup>. Las empresas del neumático ofrecen un 8% de aumento y el SUTNA decreta el paro de 24hs para el lunes 26.

Mientras tanto en Fate, lo que el Sec. Gral. esgrimía como amenaza, los obreros de la planta ya venían llevándolo a cabo. Cuando llega a la fábrica la noticia sobre la oferta salarial de la patronal, los obreros del turno noche en asamblea organizada espontáneamente deciden comenzar allí mismo el paro previsto por el sindicato para el lunes 26 y deciden transformarlo en un *paro total de 5 días corridos con permanencia dentro del establecimiento y bloqueo de la salida de camiones*. Votan también la exigencia a la dirección sindical de la realización de asambleas informativas, además del pedido de asamblea general de fábrica y asamblea general del gremio. Así recordaban el inicio del conflicto un grupo de trabajadores:

“Empezó en marzo pasado cuando se abrieron las paritarias y surge porque el básico está muy bajo, está en \$1250. Lo que se pidió en la primera asamblea fue subir el básico a lo que representa la canasta familiar, \$2471 más un 38%. Ese porcentaje del 38% lo propuso Wasiejko porque en

otras fábricas los \$2400 ya están, entonces si en FATE llega a los \$2400 en las otras fábricas tiene que dar algo más. Porque FATE es la que menos paga.”

“El paro, el sindicato lo decidió por 24hs sin consultar en ninguna asamblea, no se había consultado, lo decidió el sindicato. El paro se iba a hacer después de que la fábrica iba a hacer una oferta, si esa oferta no convencía a los compañeros se hacía paro por 24 hs. Bueno, se tiró la oferta, la oferta en ese momento había sido de un 8%, no gustó para nada, entonces, como se había decretado por 24hs, los compañeros decidieron (...) el paro el domingo. Bueno, el sindicato tuvo que avalar ese paro también porque ya lo había decidido la gente. Eso fue en FATE, en las otras fábricas, hubo paro únicamente por 24hs. Acá no, acá se siguió por 5 días el paro. Se fue decidiendo por turnos a medida que iba entrando cada turno, se iba hablando si seguía o si se levantaba el paro”.

Dos características signan ese paro de 5 días. El desborde de la dirigencia (tanto de la Bordó como la Violeta)<sup>12</sup> por parte de los obreros; y una gran bronca combinada con desorganización y falta de experiencia que le dieron al paro “aires de motín”. Alentaba este cuadro de rebelión el desprestigio de la Lista Bordó cuyos dirigentes (instalados desde 1991 en la Seccional) no trabajan, no “caminan la fábrica” y están vistos por la mayoría de los trabajadores como amigos de la patronal de Madanes. Y también las fisuras entre la Bordó y la Violeta que si bien en términos generales está mejor vista (o menos desprestigiada) pero no tiene ningún trabajo de base en la fábrica sino sólo una presencia a través del “aparato” del Sindicato nacional con la obra social o en momentos de paritarias.

El martes **8 de mayo** marca un hito en la lucha. La patronal había realizado una nueva oferta. Los trabajadores de FATE ya sabían los montos y el ánimo era el rechazo. Se esperaba la presencia de Wasiejko. La asamblea comienza con la comunicación de que Pedro Waisejko no podría estar debido a que se encontraba en el Ministerio de Trabajo justamente ocupándose de la negociación salarial. Y agrega que, debido a que en forma simultánea se estaba realizando esa reunión, era poco lo que se podía decidir en la medida en que no se supiera cuál era la nueva oferta patronal. La noticia, lejos de calmar cualquier ánimo, lo enrareció. Hay fuertes críticas a la dirección de la Seccional (allí presente), acusaciones de estar “pedaleando la cosa” y se decide salir marchando de la puerta de la fábrica y realizar un corte de Panamericana y Márquez<sup>13</sup>. Era la primera vez para la inmensa mayoría de obreros presentes que realizaban un corte y nada menos que en uno de los cruces de arterias más importantes de la zona norte. La experiencia quedará grabada a fuego. Unos meses después, a la hora de las elecciones de delegados en la fábrica, los trabajadores que estuvieron al frente de las asambleas, marchas y paros,

elegirán esta fecha como nombre de su lista sindical, la “Agrupación Independiente de los Trabajadores de Fate, 8 de Mayo- “Asamblea, lucha y unidad””.

A la vuelta del corte, se reunió nuevamente la Asamblea y vota, a moción de Wasiejko (que luego del Ministerio se dirigió al corte) la conformación de una “comisión negociadora” compuesta por los 10 trabajadores (2 por sector<sup>14</sup>) de más confianza para que fueran a las instancias de negociación con la patronal y controlaran el accionar de los dirigentes sindicales.

Con esta propuesta Wasiejko reconocía, de hecho, que la Bordó y la Violeta comenzaban a perder la dirección del conflicto e intentaba que esta nueva “comisión negociadora”<sup>15</sup> conformada por obreros respetados por la base, permitiera legitimar las negociaciones con la patronal de Madanes. En definitiva, fue un intento de conservar la dirección. Como veremos más adelante, ese no fue estrictamente el resultado, aunque en los momentos de mayor enfrentamiento contra Wasiejko y contra la Bordó, la comisión negociadora jugó el rol de amortiguación de la lucha contra la dirección.

Visto desde hoy, podemos decir que este día fue el punto de mayor combatividad del conflicto, al mismo tiempo que el comienzo de la expresión de las dificultades a las que se enfrentaban los obreros. La patronal de Madanes comenzaba a ponerse dura y se negaba a negociar si los obreros mantenían medidas de fuerza, con el clásico argumento de la “extorsión”. El sindicato comenzaba apoyarse en el discurso patronal contra la propia combatividad de la base que escapaba a su dirección. Además, hacia mediados de mayo, siete días después del corte, los obreros se encontraban en la situación de haber estado de paro la mayor parte de la quincena, motivo por el cual cobrarían un porcentaje mucho menor de su salario. Esta situación generó dos movimientos simultáneos: por una parte, consolidó al sector de trabajadores que habiendo cuestionado a los delegados de la fábrica (y al sindicato) se mostró más militante. Se conformó un Comité de Huelga que operaba como organizador de las diversas actividades necesarias del conflicto (por ejemplo alrededor del Fondo de Huelga que comenzó a ser trabajado en el barrio, en otras fábricas de la zona y en universidades y colegios). Por otra parte, esta misma situación comenzó a desgastar al sector menos activo de la fábrica que, aunque de acuerdo con el conflicto, comenzará a pensar que era preferible aceptar la oferta de la patronal (del 16%) aún a sabiendas de que era “miserable” antes que continuar con un conflicto que se había transformado en una pelea contra FATE, pero también contra el SUTNA-CTA; es decir, una pelea en soledad.

### **Segunda etapa: empresa y dirigencia sindical, unidos a la ofensiva**

*“Acá la lucha la estamos haciendo solos (...) el sindicato no interviene en nada acá, en hacer una medida contra la fábrica,*

*como que a ellos les molesta que nosotros hagamos una medida contra la fábrica.” “Están en contra de la gente y están a favor de la fábrica”* Trabajadores de FATE

El jueves 17/5 la patronal de FATE comienza un *lock out*. Corta el suministro eléctrico e impide a los trabajadores que ingresan a la planta a prestar servicios en sus puestos de trabajo. Simultáneamente el lunes siguiente, el SUTNA-CTA comienza a cerrar acuerdos salariales por separado con Pirelli y Firestone, aislando completamente el conflicto de FATE.

El conflicto se endurecía. La situación era muy compleja para los trabajadores de FATE: por una parte, avanzaban en la organización autónoma de actividades y medidas de lucha, por otra la dirigencia del SUTNA-CTA dejaba sin apoyo el conflicto de FATE y por último, el cansancio de casi dos meses de lucha comenzaba a notarse entre los trabajadores dividiendo un sector que apostaba a seguir presionando a la empresa con medidas de lucha y otro que comenzaba a descreer de la posibilidad de una lucha contra la patronal sin el apoyo del sindicato. El sindicato acusa recibo del desgaste. Al mismo tiempo, la patronal se niega a recibir a la “comisión negociadora” como parte de la delegación que representaba a los obreros de FATE. Wasiejko comienza a ir nuevamente solo a las negociaciones con la patronal.

El viernes **1º de junio** el SUTNA cierra las negociaciones con Pirelli y Firestone por un 25% de aumento. Ese mismo día en la asamblea en FATE Pedro Wasiejko pide, nuevamente, el aval para cerrar un acuerdo con la empresa y dar por terminado este conflicto. Un sector de la asamblea propone que en la mesa de negociación esté presente la “comisión negociadora” de modo que la nueva propuesta de la patronal “volviera” a la asamblea para ser discutida. Wasiejko se niega a contar los votos entre una posición y la otra, y en la confusión da por terminada la asamblea y comienza a retirarse del lugar. Esto encendió la bronca de los trabajadores. 400 trabajadores corrieron a Wasiejko y a los delegados de la Violeta, hubo forcejeos y trompadas hasta que los dirigentes lograron refugiarse en el edificio de la Seccional a media cuadra de la puerta de la fábrica. Los miembros de la Bordó también fueron corridos hasta el mismo edificio. En la puerta se congregaron los obreros que exigían que los dirigentes salgan a dar la cara. Los de la lista Bordó presentaron por escrito la renuncia, pero no se animaron a salir hasta muy entrada la noche. Wasiejko pudo irse en un auto del sindicato central que llegó a buscarlo. Así lo cuenta un obrero:

“[Wasiejko] tira las dos propuestas, sí o no, y no había ganado. No había ganado, fue muy pareja, no quiso contar y se bajó del escenario. Y bueno, ahí fue cuando los cros se fueron al humo y lo golpearon a él y algunos que estaban en la seccional también los golpearon. Los corrieron hasta que se refugiaron en el edificio. Y en ese momento (en este momento también) el edificio

funcionaba como consultorios, entonces había familiares de cros que se estaban atendiendo entonces no pasó a mayores digamos la golpiza porque se refugiaron ahí y se detuvo la golpiza por eso. Estuvieron hasta, prácticamente 10/11 de la noche, desde las 3 de la tarde, 4 de la tarde estuvieron ahí refugiados. Entonces para calmar a la gente, la Seccional en ese momento que estaba presenta la renuncia. Hubo que esperar que venga un abogado, un escribano, alguien para que certifique. La gente estaba esperando que la presenten. Cuando presentan la renuncia y la gente ve firmado que habían renunciado todos los miembros de la Seccional, ahí se empiezan a ir los cros, ya más tranquilos porque habían logrado algo.”

“Wasiejko, mientras estaba en la Seccional llamó a gente, me imagino que era de la CTA. Llegó más tarde una camioneta que eran mujeres y hombres vestidos así, de traje. Me imagino que eran de la CTA porque en el sindicato nuestro, mujeres no trabajan. 10 o 15. Entraron 4 o 5 y cuando estaban por entrar los demás los corrimos a piedrazos para que no entren. Pero después cuando se fueron los cros, entraron los que habían quedado afuera”.

Esta fue, sin duda, la acción *más antiburocrática* del conflicto. Y también la *más radicalizada* en el sentido de que implicó la ruptura, al menos temporaria, con muchas ideas y preceptos impregnados en el sentido común de los trabajadores: el respeto a la “investidura” del dirigente sindical, el rechazo al uso de la violencia a la hora de defender los derechos (pacifismo) e incluso el temor a las consecuencias legales de realizar una acción por fuera de la “ley” o de las “normas” establecidas (legalismo).

Este enfrentamiento intentó ser utilizado por el bloque de la Violeta y la Bordó (que actuaron unidos la mayor parte del conflicto), contra los activistas y para dividir la base. El discurso de la burocracia intentaba “deslegitimar” a la dirección que había surgido del conflicto acusándolos de “violentos” y “antidemocráticos” y haciéndolos “responsables”, anticipadamente, del fracaso de las negociaciones con la patronal de FATE. Eso, en momentos en que Pirelli y Firestone habían arreglado el aumento salarial, que el cansancio en los trabajadores de FATE se sentía cada vez con más fuerza, y que la lucha estaba aislada, generó confusión en la fábrica. Al mismo tiempo Wasiejko intentó utilizar el hecho para desbancar definitivamente a una lista Bordó totalmente desprestigiada y que de hecho había renunciado. El mayor logro de la Violeta fue que la mayoría de los miembros de la “comisión negociadora” votada en asamblea, se pronunciaron en contra de la “violencia” hacia Wasiejko. El frente del activismo comenzaba a tener grietas alentadas por la dirección sindical y basadas en la duración y dureza del conflicto.



La semana siguiente, Wasiejko anuncia un plebiscito en FATE para aceptar o rechazar la propuesta salarial de 25%. Dice el comunicado del sindicato:

“el SUTNA resolvió iniciar un plebiscito para que sean los trabajadores quienes decidan si aceptan o no la propuesta. De acceder a ella, finalizaría el conflicto que se inició hace ya dos meses en la empresa (...) Consideramos que las negociaciones colectivas deben ser transparentes y democráticas y por esta razón sometimos las propuestas a la consideración de los compañeros (...) Los resultados de la consulta estarán hoy por la noche.”

Tras esta presentación “democrática” por parte de la dirección del gremio, el plebiscito venía a matar varios pájaros de un tiro. En primer lugar, evitar a toda costa y bajo el argumento de “que no estaba garantizada la seguridad personal de los dirigentes”, que se realice una nueva asamblea. Este hecho es fundamental. La asamblea se había transformado en el órgano democrático de toma de decisiones pero también de politización de los obreros, de experiencia de lucha contra la burocracia, de expresión de distintas estrategias políticas; es decir, el órgano en el que se fue forjando la nueva dirección obrera de la fábrica. Y como tal representaba en sí misma un peligro para Wasiejko y también para la Bordó, porque cuestionaba su legitimidad como dirigentes del sindicato nacional unos y de la seccional San Fernando, otros. Por su parte, para los obreros que se habían fogueado en estos dos meses de conflicto la asamblea era más necesaria que nunca por la envergadura de las decisiones a tomar y por el nivel de enfrentamiento con la patronal y sobretodo con la dirección del gremio. El problema salarial había pasado a ser sólo *una* parte de la lucha y el centro, empezaba a estar ocupado por otra disputa: ¿quién dirige a los trabajadores de FATE?.

La persecución y golpiza a Wasiejko fue la excusa perfecta para imponer la realización del plebiscito<sup>16</sup>. El resultado es de 721 votos a favor del acuerdo, 201 en contra. El acuerdo plebiscitado consiste en: aumento salarial del 25% acumulativo en cuotas hasta junio de 2008 más un plus de \$1.800 no remunerativo ni bonificable en dos cuotas y la revisión de la categoría más baja de convenio. En relación al 8% de aumento ofrecido por la patronal al comienzo del conflicto, el acuerdo representó un triunfo de los obreros y la ruptura del llamado “techo salarial” del 19% acordado entre la CGT y la CTA y el gobierno nacional. Termina el conflicto salarial, la fábrica vuelve a su funcionamiento habitual en cuanto a la producción. No así, en cuanto a su vida política.

### **Tercera etapa: dirigentes burocráticos o delegados por sección.**

*“Pienso que no van a estar más porque hasta ahora no vienen solucionando nada”.* Trabajador de FATE sobre los delegados

Mientras Wasiejko organizaba el plebiscito, los activistas comenzaron a juntar firmas entre los obreros para exigir la realización de elecciones de delegados en la planta de San Fernando. El miércoles 13/6 30 obreros de FATE van al local de Capital Federal del SUTNA-CTA para llevarle a Wasiejko un petitorio con 600 firmas reclamando elecciones de delegados. Wasiejko, al tiempo que no se define respecto del llamado a elecciones de delegados, entrega a los presentes el Acta-Acuerdo firmado con el Grupo Madanes. Allí los obreros se enteran de que la patronal *se negó a firmar la cláusula de “paz social”*. Eso no era un dato menor. La cláusula de “paz social” suele ser una exigencia de las patronales (con acuerdo de las dirigencias sindicales) para garantizar que no haya nuevos conflictos luego de un acuerdo. ¿Por qué no habrían querido firmarla en este caso? Porque la fábrica se encuentra sin representación gremial (ni Comisión Interna ni Seccional sindical) lo que la transformaba en “tierra de nadie” para todo tipo de represalias, fundamentalmente despidos, hacia los activistas que estaban totalmente identificados. La aceptación por parte de la dirección del SUTNA de que la empresa no firmara esta cláusula era la aceptación de todo tipo de represalias contra los activistas. Una muestra bastante patente de los intereses compartidos entre dirigentes sindicales y patronal: para ambos, el nuevo sector de dirigentes obreros que se estaba forjando era peligroso. Para unos porque atentaba contra sus ganancias a través de la lucha por salario, condiciones laborales, tiempos de trabajo, etc. Para otros porque atentaba contra sus privilegios de más de 15 años al frente del sindicato, sin volver a la fábrica a trabajar, manejando los fondos de la obra social, etc.

La patronal, efectivamente, comienza su intento de “limpieza”. Se repiten las amenazas y “aprietes” a los trabajadores más visibles del conflicto. Y comienzan “recomendaciones” de “arreglar” con la patronal e irse de la fábrica. Esta política dio sus frutos y significó un muy duro golpe para el activismo. De los 10 miembros de la que fuera la “comisión negociadora”, 4 deciden agarrar la plata e irse de la fábrica. Del total de activistas, aproximadamente 20 son los que aceptan los arreglos. Se había lanzado una carrera de velocidades entre los activistas por un lado y la patronal y la vieja dirección por el otro. Cuanto más tiempo pasara, más debilitados estaban los activistas. Así lo describe un obrero, hoy miembro de la 8 de Mayo.

“Cuando terminó el conflicto nos debilitaron mucho porque arreglaron a muchos compañeros. Muchos compañeros agarraron la plata y se fueron. Eso nos debilitó un montón a nosotros.

### **Cuántos?**

Y... 20 compañeros que eran activistas importantes. O sea habían sido compañeros importantes. Se formó una comisión negociadora y estaban en la comisión negociadora. Compañeros importantes que habían estado al frente siempre. Y bueno, ellos arreglaron y se fueron.

El miércoles 20/6 en lugar de definir la realización de elecciones de fábrica, Wasiejko organiza un nuevo plebiscito para votar “en contra o a favor de la continuidad de la comisión interna” destituida. Esta maniobra de dilación de tiempos, lejos de calmar los ánimos en la planta, vuelve a encenderlos en combinación con el clima de tensión que generó en los trabajadores el enterarse de que la patronal no garantizaba paz social. El jueves 21 y viernes 22 de junio se realiza el plebiscito. Los trabajadores de la planta ratifican la expulsión de la vieja dirección de la fábrica por 597 votos contra 350.

Es muy significativo remarcar que **en el plebiscito para ratificar la destitución de los delegados de fábrica participan 947 obreros, más que los 922 que participaron en el plebiscito para aceptar la propuesta salarial de la patronal.** Este es un elemento clave para comprender la significación que adoptó para los trabajadores la lucha contra la burocracia y el reclamo por elecciones de delegados. Automáticamente Wasiejko interviene la Seccional con una comisión normalizadora encabezada por él mismo.

A partir de aquí comienza una pelea del activismo “a dos bandas”. En primer lugar, defendiéndose de la empresa que empieza a perseguir a los activistas más destacados, al mismo tiempo que comienza a ofrecer “arreglos” para que se vayan. De los 10 miembros de la “comisión negociadora”, 4 se van de la fábrica con indemnización. En total, aproximadamente 20 de los más reconocidos obreros del conflicto, aceptan el arreglo y se van. Esto, además de impactar en el ánimo de los trabajadores que quedaron, genera discusiones acerca de los objetivos por los que habían llevado adelante la lucha. El activismo que queda, decide comenzar a construir la Agrupación 8 de Mayo. Por otra parte, en este mismo tiempo, comienza una continua presión sobre Wasiejko y el sindicato nacional para que formalice el llamado a elecciones habida cuenta de la “horfandad” de representación gremial de los trabajadores de FATE. Wasiejko por su parte deja transcurrir lo que restaba de junio y todo el mes de julio sin convocar a elecciones de Comisión Interna y manteniendo intervenida la Seccional.

El lunes 30/7 un grupo de obreros de FATE lleva un volante a Pirelli en el que explican su exigencia de elecciones inmediatas en la fábrica y piden la solidaridad de los obreros de Pirelli (que al igual que FATE tiene la comisión interna con el mandato vencido). La respuesta del SUTNA-CTA fue inmediata. El martes 31/7 en los vestuarios de FATE aparece un comunicado del SUTNA-CTA anunciando elecciones de delegados para el 6 y 7 de septiembre. Comienzan las reuniones de activistas para armar lista. Se conforma la Agrupación Independiente de los Trabajadores de Fate, 8 de Mayo- “Asamblea, lucha y unidad” que agrupa a un sector de activistas del conflicto entre los que hay militantes políticos y sociales<sup>17</sup> y jóvenes obreros sin militancia previa más que la intensiva experiencia

del conflicto. Comienza la preparación de las elecciones. La Comisión Interna de la fábrica está constituida por delegados por sector que se eligen por mayoría simple.

**El 6 y 7 de septiembre son las elecciones en FATE.** Participaron de la elección más de 1200 trabajadores, es decir más del 90% del total. La lista “8 de Mayo- Asamblea, lucha y unidad” gana la mayoría Comisión Interna. De 14 miembros, 10 son para la nueva Agrupación y 4 para la Violeta de Waisejko<sup>18</sup>. La Bordó, antigua dirección de la fábrica desde 1991, queda fuera de la Comisión Interna.

#### **Cuarta etapa: la lucha por la Seccional de San Fernando**

*“Lo importante es hablar con la gente, caminar la fábrica y que sepan que nosotros somos uno más de ellos”.* Trabajador de la Lista Marrón

Un mes después de las elecciones de cuerpo de delegados, los miembros de la Agrupación 8 de mayo sacan el siguiente comunicado:

“(.) El nuevo cuerpo de delegados es un triunfo de todos los trabajadores de Fate. Pero este importante paso, debe continuarse con la recuperación para los trabajadores de la Seccional San Fernando. La comisión normalizadora, nombrada a dedo por el secretario gral. Pedro Wasiejko, ya se encuentra fuera de los plazos estatutarios. Han pasado los 90 días, que tienen como plazo máximo para fijar fecha de elecciones. Y todavía no tenemos nada concreto. Esta importante cuestión mantiene muy preocupados a todos los compañeros de Fate, ya que la patronal está aprovechando esta debilidad, para mantenerse firme y no ceder a los reclamos más importantes. Pedro Wasiejko, quien comanda esta comisión normalizadora, viene haciendo acuerdos con la patronal para desgastar y debilitar al nuevo cuerpo de delegados. Desautorizando las asambleas que llama el cuerpo de delegados, no permitiendo que los delegados entren en planta en los otros turnos de trabajo, no autorizando el pago de las horas gremiales que nos corresponden, que hace que estemos cobrando quincenas más bajas, etc. En Fate no tenemos ni libertad ni democracia sindical. El SUTNA-CTA nos está negando a los trabajadores de Fate, la posibilidad de elegir nuestros representantes para la Seccional San Fernando, y nos convierte en rehenes de sus acuerdos con la patronal de Madanes. Si el discurso que los dirigentes de la CTA dan a los medios de prensa es cierto, entonces que aprovechen esta oportunidad y lo demuestren.

Por esto es que pedimos la solidaridad de todas las organizaciones sociales, sindicales, estudiantiles, etc., para difundir este comunicado y que apoyen nuestra lucha. El próximo jueves

18 de octubre, a las 15 hs., realizaremos una movilización al SUTNA (Jujuy 995, Cap. Fed.) para exigir una respuesta concreta a este reclamo. Cuerpo de delegados y trabajadores de Fate”.

Luego de este comunicado, el nuevo cuerpo de delegados es recibido por Wasiejko para discutir las elecciones de la Seccional. La propuesta del SUTNA-CTA nacional es adelantar las elecciones para Comisión Directiva del sindicato a nivel nacional para fines de enero de 2008 y realizar allí en simultáneo las de las tres seccionales, incluida San Fernando. Esta propuesta<sup>19</sup> tiene una explicación: las elecciones nacionales deberían ser, según rige en el estatuto, *luego* de las paritarias (que comienzan nuevamente en marzo de 2008). Sin embargo, hacerlas en ese momento significaría, para la dirección del SUTNA-CTA arriesgarse a que durante las paritarias (momento de mayor politización de las fábricas a partir de la discusión con la patronal) se de “un efecto contagio” de Fate al resto de las fábricas que podría resultar en una derrota electoral a nivel nacional. A su vez, como dijo un nuevo delegado, era una “estrategia de estirar lo más que pudo la fecha de elecciones, jugándose al desgaste de los nuevos delegados, mientras la patronal se negaba a negociar cualquier reclamo con nosotros para fortalecer a la burocracia”. Por último, esa fecha, en pleno período de vacaciones, garantizaba la menor participación de los trabajadores.

En el entretiem po hasta llegar a las elecciones de Seccional, un delegado de la 8 de Mayo (que según dijo un obrero “nunca se sabrá de qué lado estaba al principio”) comienza a acercarse a la Violeta y termina votando junto con ella en las discusiones del cuerpo de delegados. Otro delegado, esta vez de la Violeta, renunció a su cargo dejando el sector sin representación gremial<sup>20</sup>.

Mientras tanto, los miembros de la 8 de Mayo forman la Lista Marrón a nivel nacional. Como relata un actual miembro de la Comisión directiva de la Seccional San Fernando, la conformación de la lista implicó una discusión para fijar un conjunto de principios básicos que levantaría la lista y que deberían ser respetados por sus candidatos. Los principales son: el *método asambleario* “para que se deje de decidir entre unos pocos y decidan todos”; que *los delegados y representantes de la Seccional trabajen*, “para no despegarse de la base” y “que no pase más que los dirigentes se queden en la oficina de la Seccional”; y *que los dirigentes ganen igual que cualquier trabajador*. Durante la campaña, llevada adelante básicamente en FATE pero también en Pirelli y Firestone a través de volanteadas y pegatinas de carteles, hubieron algunos choques con la Violeta por los espacios, pero no pasó a mayores.

El 30 de enero son las elecciones del SUTNA-CTA a nivel nacional y seccional. El rumor a voces en la fábrica era el del triunfo de la Lista Marrón de la Agrupación 8 de mayo. La elección comienza con problemas de padrones en las que aparecían los llamados “gomer os” (trabajadores de

gomerías expendedoras de neumáticos)<sup>21</sup> que no se sabía dónde trabajaban. La capacidad de fiscalización de la lista Marrón era acotada en relación a los recursos del sindicato nacional que cubría el conjunto del país. A las 10 de la noche se hace presente una patota del sindicato en la puerta de la fábrica pero los trabajadores de FATE y los delegados de la Agrupación 8 de Mayo, le impiden el ingreso a la fábrica. No hubo enfrentamiento. La Marrón gana la Seccional San Fernando por 606 votos contra 366 de la Violeta de Wasiejko (algo más del 60%). A nivel nacional obtuvo el 43% de los votos. Así lo relata un obrero

“La directiva del sindicato tuvo que acudir a los votos de los ‘gomereros’, en las delegaciones donde nunca publicaron los padrones debidamente y no se sabía donde trabajaban estos “afiliados”. Esta maniobra se completó con el intento de romper el proceso eleccionario en Fate, adonde llevaron una patota para evitar el triunfo de la lista Marrón. Esto fue evitado por los mismos compañeros de Fate, parándolos en la puerta de fábrica. Estos hechos demuestran que cuando están por perder algún órgano del sindicato, se olvidan de todo su discurso democrático y apelan a los métodos de la burocracia sindical tradicional.” (tomado de LVO, 07/02/08)

Así concluye un conflicto que comenzó en marzo de 2007 y dejó como saldo (además de la ruptura del techo salarial) un nuevo *Cuerpo de Delegados* y *la primer Seccional industrial ganada* por un nuevo sector de jóvenes trabajadores de la fábrica.

#### **PRIMERAS CONCLUSIONES Y DESAFÍOS PARA UNA NUEVA MILITANCIA GREMIAL DE BASE**

Como dijimos antes, el conflicto en FATE suma a los obreros de la fábrica de neumáticos más grande del país al llamado “sindicalismo de base”. Con él comparte sus dos rasgos principales: la conquista de la Comisión Interna como organismo gremial de base, y su carácter *antiburocrático* y *asambleísta* como “sello de fábrica” en la medida en que se gesta en las grietas de las viejas direcciones sindicales y se opone a ellas. Pero el conflicto de FATE también tiene dos particularidades. A diferencia del resto de obreros industriales privados, los trabajadores de FATE son *los únicos que pertenecen a la CTA*<sup>22</sup> (junto a los obreros de la UOM Villa Constitución). Además también son *los únicos que conquistaron una Seccional sindical*<sup>23</sup> en una dura lucha *contra la dirección de la CTA*. Esto no es menor para una central que se presenta como un “nuevo sindicalismo” opuesto y superador del viejo modelo corporativo, verticalista y antidemocrático de la CGT. La pregunta sería ¿por qué la dirección de la CTA, que levanta las banderas de la libertad y democracia sindicales, no alentó y fue parte de este nuevo gremialismo de base en FATE que también exigía democracia de los trabajadores para decidir? O dicho de otro modo,

¿por qué este gremialismo de base se constituye *en oposición* a la dirección de la CTA al igual que sucede en el resto de las fábricas pertenecientes a la CGT?

La crónica del conflicto responde parcialmente estas preguntas. Si comparamos el accionar de la dirección del SUTNA-CTA en manos de Pedro Wasiejko con otras direcciones sindicales que enfrentaron el surgimiento de “sindicalismo de base”, encontramos varios puntos en común (amén de las diferencias discursivas): la negativa de llamar a instancias assemblearias de todo el gremio (Asamblea General) para discutir un plan de acción en común y evitar la división por fábricas, la política de aislamiento de FATE a medida que se radicalizaba el conflicto al punto de cerrar el acuerdo salarial con Pirelli y con Firestone cuando FATE se encontraba en lucha, el abandono de los obreros de FATE que estuvieron sin representación gremial de fábrica durante 3 meses debido a la negativa del SUTNA-CTA de llamar a elecciones, el enfrentamiento abierto al nuevo activismo a la hora de las elecciones, el intento de fraude electoral con la manipulación de padrones del interior del país, el ahogo económico a la nueva Comisión Interna una vez elegida negándole la autorización de las horas gremiales y los fondos, y por último la utilización de una patota el día de las elecciones de la Seccional San Fernando (por mencionar las actitudes que más los emparentan con el resto de direcciones sindicales que la misma CTA acusa de burocracias).

Pero también otros factores explican el proceso. Paradójicamente, y sin mencionar el caso de FATE, lo dijo Víctor De Gennaro en una entrevista el reciente Día Internacional de los Trabajadores<sup>24</sup>. Consultado acerca de la tan esperada personería gremial de la CTA y la llamada “libertad sindical” que la central exige, De Gennaro respondió que el motivo por el cual el gobierno de Kirchner se niega a otorgar libertad sindical en la industria es el acuerdo que tienen con las patronales para mantener una alta rentabilidad a costa de bajos salarios. Para argumentar, destacó que las comisiones internas son los organismos que disputan *directamente* la rentabilidad empresaria por lo cual la libertad sindical en las fábricas abriría la puerta a comisiones internas que rompan el actual acuerdo entre las direcciones sindicales, el gobierno y las patronales (el denominado “Pacto Social”). No es difícil compartir estas afirmaciones. Efectivamente, como desarrollamos al principio del artículo, lo que está en juego es la rentabilidad empresaria (más aún en un marco inflacionario). Y la CGT de Moyano es garante de esa rentabilidad a través de los topes salariales preventivamente o de las patotas cuando los trabajadores ya han salido a luchar. También es cierto que las comisiones internas son los organismos gremiales de base que disputan cotidianamente esa rentabilidad a través de la puja salarial, los plus de fin año, los ritmos de trabajo, las condiciones laborales, las horas extras, etc. Una muestra (por la negativa) de la importancia de las comisiones internas es su destrucción durante la década del noventa 90. Dice

Basualdo al respecto “únicamente el 37,2% de los trabajadores privados registrados en el país están agremiados y que sólo el 12,4% de las empresas tiene por lo menos un delegado”<sup>25</sup>. Efectivamente, allí donde hay una comisión interna combativa, la patronal se enfrenta a una puja constante por la rentabilidad empresarial. De allí que 2007 haya estado signado por un ataque ofensivo contra las comisiones internas combativas surgidas desde 2004 en adelante.

Lo que resulta difícil, al escuchar a De Gennaro, es obviar lo que *no* dice. Por empezar, que el Pacto Social no se reduce al salario de los trabajadores industriales (ni a los privados) sino que involucra el de los trabajadores del sector estatal en la medida en que afecta el gasto público de un gobierno que destina los fondos a subsidios empresarios y pagos de deuda y no para aumento salarial a los docentes, enfermeros, empleados de la administración pública, jubilados. En este terreno, en el que la CTA sí es fuerte, Yasky cumplió el mismo papel que Moyano, por ejemplo, garantizando el tope salarial docente y conteniendo las luchas del interior del país<sup>26</sup>. Pero además, tampoco habló de FATE, en un discurso centrado en la organización gremial de la industria. El SUTNA tuvo allí una buena oportunidad para demostrar con los hechos que, a diferencia de Moyano, la CTA alienta la conformación de comisiones internas que se enfrenten a la patronal para disputar la rentabilidad. Pero en lugar de apoyar al nuevo sector de trabajadores que exigía aumento salarial a la patronal de Madanes y enfrentaba a la Bordó, se *alió con la Bordó*<sup>27</sup> (a la que siempre acusó de “pro-patronal”) contra estos trabajadores para evitar que ganaran la Comisión Interna.

Sin embargo, la Comisión Interna fue ganada y la Seccional también. ¿Qué elementos ayudaron a este resultado? Dos cuestiones son, a nuestro juicio, las principales. La primera es la debilidad de la dirección de la Bordó y la división entre la Bordó y la Violeta de Wasiejko que fue la primer brecha en la que empezó a colarse el activismo. La segunda la imposibilidad de la dirección de Wasiejko de luchar por los reclamos de los trabajadores de FATE dado el nivel de enfrentamiento con la patronal de Madanes que eso exigía y dada su ubicación oficialista aunque no oficial respecto del gobierno de Kirchner. Veamos.

Como hemos dicho, la Bordó era una dirección completamente desprestigiada e incluso ausente en la fábrica. Su máximo referente, el Pollo, venía de los tiempos del conflicto de 1991 y encarnaba lo que había sucedido con aquella Lista: la transformación de una comisión interna que se propuso combativa en una Interna que se aferró a los cargos durante 15 años y se cristalizó como una “delegación” de la empresa ante los obreros. Eso hizo que, una vez lanzado el conflicto salarial, inmediatamente la Bordó se encontrara desbordada como dirección ante el ímpetu de los obreros que



exigían aumento salarial. La Violeta, por su parte, no dirigía la fábrica aunque no tenía el desprestigio de la Bordó frente a los obreros. En alguna medida se había creado una especie de “vacío de dirección” que fue siendo llenado por el activismo. ¿Por qué no pudo aprovechar esta situación la Violeta de Wasiejko y transformarse en dirección de la fábrica?

Además de partir de un lugar de debilidad por no tener trabajo de base en la fábrica, la Violeta se vio entre dos “fuegos”. Si alentaba y se ponía a la cabeza del activismo corría el riesgo de fortalecer un movimiento fabril que terminara desplazando a la propia dirección de la Violeta. Además, ponerse al frente del reclamo implicaba enfrentarse a la patronal de Madanes y podía transformar a FATE en un caso testigo de ruptura del techo salarial que dejara a la dirección del SUTNA como opositora al gobierno de Kirchner. Esto iba en contra de los intereses de la propia CTA que ha pasado todo el gobierno de Kirchner a la expectativa de que, en lugar de elegir a Moyano para sentarse a su derecha, fueran ellos los elegidos como parte del proyecto transversal del “primer kirchnerismo”. La transversalidad mutó a pejetización y la CTA, pese a los esfuerzos de Hugo Yasky, quedó fuera de “la columna vertebral del gobierno”, transformada en una central “oficialista pero no oficial”. En definitiva, la CTA no puede desplegar la bandera de la independencia política respecto del Estado nacional y su gobierno, pero tampoco recibe los “beneficios” de ser parte de él. Lo que en el último Congreso de la central definieron como “ni oficialistas ni opositores”<sup>28</sup> resultó en una *doble debilidad*. Ante las patronales a la hora de comenzar una negociación salarial como fue el caso del grupo Madanes Quintanilla de FATE. Ante los trabajadores a la hora de “contener” a las bases por el descontento con el nivel de vida, las condiciones de trabajo, etc.

Por último, hay un factor clave: *los obreros de FATE*. El activismo que luego formará la Lista 8 de mayo tiene 2 características. Son en su mayoría jóvenes obreros, muchos de los cuales ingresaron en FATE después de 2002. Esto significa que no han vivido la derrota de 1991 en la fábrica, pero más aún que no han vivido derrotas en general, como así tampoco, luchas. Muchos de ellos han rotado por distintas fábricas en contratos temporarios y se encuentran hoy, como dijo un dirigente de la alimentación, con que pretenden reclamar una cierta “ciudadanía” en el trabajo en el sentido de exigir el respeto a derechos mínimos como aumento de salario a medida que aumenta la inflación, menos accidentes de trabajo y condiciones más seguras, la fijación de una jornada laboral que implique una recompensa por los turnos rotativos del tipo 7x2, 7x2, 7x3<sup>29</sup> como rige para la mayoría en FATE, etc. Este deseo choca, en el caso de FATE brutalmente dadas las características de la dirección de la Bordó, con dirigentes sindicales que como los mismos obreros dicen “no solucionan nada”. De allí que lo que marca homogeneidad entre estos obreros es su sentimiento de rechazo y desprecio a los dirigentes, su

expectativa de vivir mejor y la consecuente conclusión de que, para conseguir las mínimas demandas, deben reemplazar la dirección burocratizada. La segunda característica es la heterogeneidad e indefinición ideológico-política de estos jóvenes cuya gran mayoría comparte el hecho de no tener ninguna experiencia sindical ni militante previa y no reivindicarse como parte de ningún partido político. Esta mayoría que en otros artículos definimos como *apolítica* aunque no despolitizada, se combinó con la presencia en FATE de obreros militantes del PTS, del MAS y también de obreros con experiencia de militancia social previa que pusieron en juego sus estrategias políticas y sus programas en el transcurso de la lucha. La Lista 8 de Mayo y luego la Lisa Marrón son producto de un proceso espontáneo que se desencadenó con el llamado a paro de la dirección sindical y que fue enriqueciéndose con el aprendizaje de las propias acciones y medidas de fuerza, y con la discusión en asambleas de base en las que se expresaron distintas tradiciones de izquierda, distintos métodos, etc. El resultado, no sin contradicciones ni disputas internas, fue la construcción en común de un conjunto de políticas que dieron cuenta, al menos para la mayoría de trabajadores de la fábrica, de sus expectativas de una nueva organización sindical.

El desafío ahora para los obreros de FATE es justamente ese: el de la construcción de una nueva organización sindical o dicho de otro modo, el de profundizar la práctica y la reflexión acerca de *cuál es la organización gremial y sindical que hay que construir*. De hecho esta definición de los principios y políticas que signarán la nueva organización gremial se vuelve una necesidad para enfrentar lo que hasta ahora se ha mostrado como una ubicación ofensiva por parte de la empresa<sup>30</sup>. Ya desde que comenzó el conflicto (y más aún durante el tiempo que transcurrió entre que la antigua Comisión Interna presentó su renuncia y que Wasiejko llamó a elecciones) la empresa implementó una serie de ataques contra el activismo dirigidos a desarticular lo que se fue gestando durante el conflicto. A través de aprietes, del pretendido desprestigio de los activistas “por hacer política”, de la evocación del conflicto de 1991 como posible resultado del actual o de la política del “arreglo” económico, intentó socavar la nueva organización de base. El despido de un activista reconocido por toda la planta, pero sin fueros gremiales, es parte de esta política. Y en última instancia apunta a debilitar lo más posible al Cuerpo de Delegados o a debilitar al menos su carácter combativo, antiburocrático y antipatronal. Lo que está en juego no es menor para FATE. Las comisiones internas combativas, los cuerpos de delegados, allí donde se desarrollan, implican siempre un desafío a la dirección de la fábrica, una situación de “doble poder” y por ende un peligro constante a las ganancias que se cuentan minuto a minuto. Son un obstáculo, cuando no un impedimento directo, de los despidos, los aumentos de productividad, el deterioro de las condiciones de trabajo. Ahora bien, este carácter que impugna permanentemente el despotismo de

fábrica, implica también un alto grado de inestabilidad para la nueva Comisión Interna de FATE debido a que ninguna patronal (la de Madanes tampoco) puede darse el lujo de que perdure en el tiempo la batalla por definir “quién manda” en la fábrica. De allí que la pregunta por qué política darse para fortalecer lo que conquistaron los obreros durante el conflicto de 2007 se vuelva central.

Dos ejes cruzan esta pregunta. El primero refiere a la *relación entre la dirección y la base*, y se expresa en el peligro de *burocratización* de las nuevas direcciones (alentada por la idea arraigada en el sentido común de que la burocratización es inevitable). No es casual que esto constituya un problema central teniendo en cuenta que los obreros que están hoy frente a la Seccional, como el conjunto de nuevas comisiones internas, surgieron de un proceso *contra* la dirección burocratizada del sindicato. Esto abre discusiones políticas cotidianas respecto al lugar de la asamblea como órgano de decisión, de los sueldos que cobran los delegados, la rotación en los cargos, la revocabilidad de los mandatos e incluso la firmeza de los delegados ante los ofrecimientos de privilegios o directamente prebendas o dinero por parte de la patronal o de la vieja dirección sindical. La experiencia de los delegados de la línea 60 es muy ilustrativa sobre esto último. En la anteúltima elección, fueron elegidos 12 delegados, de los cuales sólo terminaron el mandato 4. El resto se “dio vuelta” en los primeros tres meses. Lo más interesante, sin embargo, es que esos 4 delegados que quedaron volvieron a armar una nueva lista de 12 y volvieron a ganar la interna y son los que constituyen hoy la interna combativa de la 60 que enfrentó la patota de Palacios a principios de este año. En FATE, esta discusión se presentó incluso antes de que el activismo ganara la Comisión Interna y luego la Seccional cuando 4 de los 10 miembros de la “comisión negociadora” aceptaron el “ofrecimiento de retiro” de la patronal y se fueron de la fábrica en mitad de la lucha. Si una Comisión Interna combativa representa para cualquier empresa la puja constante por la ganancia empresarial, los recursos que se “invierten” para desbaratarla nunca resultan demasiados. La pregunta por la relación entre la dirección y la base es en definitiva, no un “detalle” de método, sino la pregunta por cómo fortalecer la nueva organización gremial que surge, sin mucha experiencia, pero con la fuerza de haberse gestado en las asambleas de base como organismo de politización y decisión democrática de los trabajadores.

El segundo peligro es el del aislamiento de la nueva organización gremial que enfrenta a la patronal por un lado y a la dirección nacional del sindicato, por otro. En un contexto político en el que no hay luchas generalizadas en las fábricas, la vida gremial corre el riesgo de quedar circunscripta a lo que sucede de las puertas de la fábrica hacia adentro y las relaciones entre distintas internas combativas depende sólo de la voluntad política de los dirigentes. A esto se suma la asentada creencia de que todo lo que salga de la fábrica es “hacer política” y por ende, es “malo”. Sin embargo, los activistas de FATE

cuentan con una ventaja que el resto de nuevas comisiones internas no: la Seccional sindical. Si hasta ahora la Seccional ha sido utilizada por la Bordó, básicamente como centro de atención médico de la obra social estableciendo de hecho que el Sindicato tiene una función asistencial y no política, la pregunta es si puede combatir esa concepción, y transformarse en un centro organización político que permita fortalecer otras experiencias de militantes gremiales de base de la zona<sup>31</sup>. Contra la concepción que se asentó en los noventa y que aún se mantiene hoy (como se mantienen la gran mayoría de los dirigentes sindicales) del sindicato como centro de gestión, la Seccional del SUTNA-CTA puede transformarse en un centro en el que se coordinen no sólo las internas combativas, sino también los vecinos del barrio.

En la introducción dijimos que 2007 marcó los primeros síntomas de agotamiento del “modelo K”. Los salarios reales ya dejaron de crecer, comidos por la inflación; las patronales se endurecen en las luchas, como muestra Mafissa y el Casino, y las viejas direcciones sindicales intentan disciplinar con más “fuerza”. Se terminó la corta y no muy florida “primavera kirchnerista”. Esto significa nuevos desafíos para los sectores de sindicalismo de base y para los trabajadores y trabajadoras en general. Terminamos este artículo con la expectativa de que la reconstrucción y análisis de la experiencia de lucha y organización en FATE sean un aporte para preparar las batallas por venir.

<sup>1</sup> Este artículo fue publicado en la *Lucha de clases. Revista de teoría y política marxista*. N°8, 2008. Está basado en entrevistas a los obreros y en la participación en muchas de sus medidas de lucha, como así también en la recopilación de fuentes secundarias.

<sup>2</sup> Sindicato Único de Trabajadores del Neumático.

<sup>3</sup> Ver Ruth Werner, “El ‘sindicalismo de base’”, *La Verdad Obrera* N° 235, 24/5/07.

<sup>4</sup> Previo al período de luchas que se abre en 2004, los obreros de Zanon conquistan la seccional del sindicato ceramista de Neuquén en el año 2000.

<sup>5</sup> Laura Meyer y Gastón Gutierrez “Las luchas obreras y los avances en la subjetividad”, revista *Lucha de Clases* N°5, Julio 2005. Titín Moreira y Manolo Romano, “La recomposición del movimiento obrero”, en *La Verdad Obrera* N°255. Christian Castillo, “Introducción” en *Experiencias subterráneas. Trabajo, organización gremial e ideas políticas de los trabajadores del subte*, ediciones IPS, 2007.

<sup>6</sup> Suplemento económico de *La Verdad Obrera*, periódico semanal del Partido de Trabajadores por el Socialismo, abril 2008.

<sup>7</sup> Informe para el CELS, 2008, pág 3.

<sup>8</sup> Fue fundada por Manuel y Adolfo Madanes en 1943 y formó parte de las empresas que surgieron al calor del llamado proceso de sustitución de importaciones. Así describe María Seoane el desarrollo de los negocios de la familia: “Leiser Madanes comenzó a planear la fabricación de neumáticos, un bien escaso en el período de guerra. Leiser, un inmigrante polaco que desembarcó en buenos Aires en 1912, se dedicó a la venta y producción de telas engomadas, preservativos y otros derivados del caucho desde 1925. El “viejo” Leiser compró parte de la manzana porteña comprendida entre Callao, Rauch (luego Santos Discépolo) y Corrientes e instaló en una esquina, hacia 1932, Casa Madanes. Su expansión reconoció dos vertientes. Una vinculada a la creciente restricción de las importaciones, la otra, a ser el principal proveedor a fines de la década del veinte de la famosa organización judía de traficantes de blancas y prostitución. Los Madanes vendían preservativos y telas engomadas para las camas de los prostíbulos además de alquilarles muchas de las casas donde funcionaban. El comisario Julio Alsogaray (tío de Alvaro), que, con el apoyo de la avergonzada comunidad judía, fue el encargado de combatir y desarticular a los traficantes de la Zwi Migdal, nunca encontró vinculación delictiva entre ellos y su proveedor Leiser Madanes.” María Seoane, *El burgués maldito*, p. 42. En la actualidad, el grupo Madanes Quintanilla está dirigido por Javier Madanes Quintanilla (nieto de Leiser) y posee Aluar, FATE, Cincotta (minorista de cubiertas), el control de la hidroeléctrica Futaleufú, Transpa (transporte de electricidad en alta tensión) y El Pehuenche (productos para la construcción).

<sup>9</sup> Esos hechos marcaron el comienzo de un ataque sistemático a la nueva organización de base de los trabajadores que se potenció hacia mitad de año con el despido masivo de 200 trabajadores de las tres fábricas del neumático (Pirelli, Firestone y FATE), de los cuales 70 pertenecen a FATE. En la actualidad, esos 70 obreros no han podido ser reincorporados lo que constituye la primer derrota de esta nueva organización gremial.

<sup>10</sup> Los agitados meses de conflicto rompieron un silencio de más de 15 años en la fábrica que se instaló luego de la lucha, la represión y la derrota del conflicto de 1991. El '91 significó: casi 300 trabajadores despedidos, la desarticulación de la comisión interna elegida unos

meses antes; la imposición de los turnos rotativos, el fin de los fines de semana al 200%, polivalencia o “trabajadores todo terreno” como los llama la empresa, tercerización, premios por productividad, vacaciones fraccionadas, aumento de estándares de producción, y todo esto con la imposición de una “paz social” que duró más de 15 años. En definitiva, la transformación de FATE en una fábrica tumba. Mirado retrospectivamente, el conflicto del 91 en FATE fue un caso testigo de lo que vendría para el resto de trabajadores industriales.

<sup>11</sup> Todos los comunicados del SUTNA-CTA pueden encontrarse <http://www.SUTNA-CTA.org.ar/paritarias>.

<sup>12</sup> La lista Violeta, encabezada por Pedro Wasiejko (Sec Adjunto de la CTA) es la que detenta la conducción del gremio a nivel nacional y dirige las comisiones internas de Pirelli y Firestone y sus correspondientes seccionales de Merlo y Lavallol respectivamente. En el caso de FATE, tanto la Comisión Interna como la Seccional de San Fernando estuvo (durante más 15 años y hasta este conflicto) en manos de la Lista Bordó, opositora la conducción de Wasiejko y pro patronal.

<sup>13</sup> Ver dos videos de Contraimagen en YouTube <http://www.youtube.com/watch?v=d-OrWtGHZaE>:  
<http://www.youtube.com/watch?v=5MI0f-opMbs>

<sup>14</sup> Fate está organizada en 4 sectores de producción y 1 de ingeniería (mantenimiento).

<sup>15</sup> Ya al principio del conflicto, en marzo, se vota en una asamblea una “comisión veedora” compuesta por obreros de la fábrica. Nunca llega a funcionar efectivamente como control de la base.

<sup>16</sup> En FATE el método del plebiscito tiene historia propia, y muy cara a los obreros. En el mencionado conflicto de 1991, el mismo Pedro Wasiejko apeló al plebiscito para aceptar el llamado “cronograma de productividad” que significó los casi 300 despedidos. En la fábrica, ese plebiscito es recordado como símbolo de derrota.

<sup>17</sup> Del Partido de Trabajadores por el Socialismo (PTS) y del Nuevo MAS. También trabajadores pertenecientes al agrupamiento El Roble de tradición de izquierda no partidaria.

<sup>18</sup> Se presentaron 4 listas en la elección: la “8 de mayo”, la Violeta, la Naranja (ex Celeste y Blanca) y la Bordó (ex dirección de la fábrica y seccional). Estas dos últimas no ganaron ningún delegado.

<sup>19</sup> La misma propuesta es ratificada una semana después en una reunión con la CTA en la que estuvo presente Claudio Marín, el dirigente de FOETRA Bs As, avalando la posición de Wasiejko. Ambos pertenecen al mismo sector de la CTA, que ganó las últimas elecciones de la central en 2006, en la que Wasiejko salió electo Secretario Adjunto de la central.

<sup>20</sup> En abril de 2008 se realizarán nuevas elecciones en este sector en las que ganará un miembro de la Agrupación 8 de Mayo.

<sup>21</sup> Si bien el SUTNA-CTA nacional está compuesto, básicamente, por trabajadores de las tres grandes fábricas de neumáticos del país (Pirelli, Firestone y FATE) son afiliados del mismo, trabajadores de gomerías del interior del país que el SUTNA-CTA disputa con el gremio del caucho al que pertenecen la mayoría de trabajadores de gomerías.

<sup>22</sup> El SUTNA-CTA es el único sindicato industrial *de envergadura nacional* que está dentro de la CTA.

<sup>23</sup> Estamos hablando siempre de los procesos de 2004 a esta parte. Previo a esto, en el año 2000 fue ganada la Seccional Neuquén del Sindicato Ceramista por parte de los obreros que dirigen la fábrica Zanón bajo administración obrera.

<sup>24</sup> Entrevista realizada por Nelson Castro en su programa en TN.

<sup>25</sup> Basualdo, 2008. Op cit. Cálculo tomado de la Encuesta de Relaciones Laborales.

<sup>26</sup> Yasky acordó techos salariales docentes de 2007 y 2008. En cuanto a las luchas, luego de meses que los docentes de Santa Cruz y de Neuquén lucharan aisladamente, sólo llamó a un paro nacional docente (de 24hs) tras el asesinato de Carlos Fuentealba.

<sup>28</sup> La denominada crisis del campo profundizó la división interna de la central entre kirchneristas y no kirchneristas, devenidos opositores.

<sup>29</sup> Los turnos son de 8hs. Cada semana cambia el horario de trabajo pasando por turno mañana, tarde y noche. A la tercer semana, correspondiente al turno noche, hay 1 franco más.

<sup>30</sup> Esta ubicación ha avanzado desde el momento de escribir este artículo a hoy, infligiendo al nuevo cuerpo de delegados y Seccional la primer derrota a partir del despido de 70 obreros de la fábrica. Desarrollaremos este nuevo escenario oralmente en la exposición.

<sup>31</sup> En esta dirección se realizaron ya reuniones con las internas de Terrabusi y Pepsico, los metalúrgicos de Emfer y CAT, la trabajadores de la línea 60, los ferroviarios del ramal Mitre, la CI de Donneley, Fresenius, entre otros.