

Fernando Aiziczon y Jessica Visotsky (coords.)

A MUCHAS VOCES

Pequeño diccionario para comprender la Gestión Obrera



Nota a la distribución en formato digital:

*Esta versión fue facilitada a Deycrit-Sur Repositorio para ser compartida libremente a través de internet.
Todos los derechos recaen sobre Praxis Editorial (Argentina).
Puede compartir este material exclusivamente para usos no comerciales y deberá respetar la licencia
Creative Commons BY NC SA 4.0*

*Esta versión digital se publicó originalmente en Deycrit-Sur Repositorio
<http://www.deycrit-sur.com/repositorio/amuchasvoces.html>*

*Puede recuperar este libro desde el repositorio Zenodo
DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1481273>*

DEYCRIT *Sur* Repositorio



A muchas voces : pequeño diccionario para comprender la gestión obrera / Fernando Aiziczon y Jessica Visotsky ... [et al.] ; coordinación general de Jessica Visotsky ; Fernando Aiziczon ; editor literario Ismael Cáceres Correa. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Praxis Editorial, 2016.

144 p. ; 15 x 21 cm. - (Derecho de los pueblos / Visotsky, Jessica; 1)

ISBN 978-987-45211-2-5

I. Actores Sociales. I. Aiziczon, Fernando y Jessica Visotsky II. Visotsky, Jessica, coord. III. Aiziczon, Fernando, coord. IV. Cáceres-Correa, Ismael, ed. Lit.

CDD 305.909

1ª Edición de septiembre de 2016 (adaptado para Internet en noviembre de 2018)

Praxis Editorial, 2016

Para la distribución digital (2018) utilice

<http://www.deycrit-sur.com/repositorio/amuchasvoces.html> Correo:

editorialpraxis@yahoo.com.ar

Queda hecho el depósito que establece la Ley 11.723

sobre un trabajo colectivo de: Sobre un trabajo colectivo de: Jorge Bermudez, Alejandro Lopez, Raúl Godoy, Marcelo Morales, Delia Echeverría, Elisa Cisterna, Mariel Malán, Aida Guayquimil, Zulma Morales, Reynaldo Gimenez, , Alberto Esparza, Natalio Navarrete, Marcelo Hernández, Graciela Hernandez, Paula Calgaro, Olga Ekkert, Nicolás Pillado, Santiago Uriens.

Fernando Aiziczon y Jessica Visotsky (coords.)

A muchas voces

Pequeño diccionario para comprender la Gestión Obrera

Sobre quienes coordinan

Fernando Aiziczon es historiador. Se desempeña como investigador del CONICET en el Instituto de Humanidades (IDH) de la Universidad Nacional de Córdoba. Es también docente de la Cátedra de Historia Social Argentina perteneciente al Departamento de Antropología, Facultad de Filosofía y Humanidades (UNC). Ha publicado los libros "Zanón: una experiencia de lucha obrera" (Herramienta, 2009) y "Fábrica sin patronos" (Escaparate, 2015), además de numerosos artículos sobre la temática de la autogestión obrera de los ceramistas y también en torno a la problemática de las protestas sociales en la historia argentina contemporánea, especialmente en torno al papel que en ellas juegan los militantes o activistas.

Jessica Visotsky es educadora formada en Ciencias de la Educación e Historia. Se ha desempeñado como docente de la Universidad Nacional del Comahue, en la Cátedra Educación de Adultos y Alfabetización, en cátedras de Economía Social de la Universidad Nacional de Quilmes y actualmente es docente e investigadora en la Universidad Nacional del Sur en la Cátedra Pedagogía II, de la Carrera de Lic. de Ciencias de la Educación del Departamento de Humanidades. Ha compilado y publicado el libro "Inventamos o Erramos. Experiencias de educación popular con Organizaciones de Trabajadores", (Educo; 2012), el libro "Tomar la Escuela" (Editorial Quimantú; 2014) y numerosos artículos sobre la temática de la Educación de Adultos y sobre el lugar que la educación ha tenido y tiene en el marco de los procesos de construcción de hegemonía. Ha trabajado en el marco del proyecto "Educación en Fábrica" en el desarrollo e implementación del CPEM N° 88 en Zanon - Fasinpat.



Índice

Presentación
pp. 16-18

Tradiciones: la marcha, el corte, la ruta, la rebeldía
pp. 19-20

¿Qué es ser un trabajador? ...
pp. 21-23

Relaciones laborales .División del trabajo.Meter presión... y vigilar: el trabajo en los sectores bajo la patronal
pp. 25-29

Las mujeres en la gestión obrera
pp. 31-35

Dejar la vida en el trabajo: Daniel Ferrás
pp. 37-38

En la transición... antes del control obrero, el control de los números
pp. 39-43

Los papeles
pp. 44

El saber obrero ... De "largar el gas" y del ir aprendiendo entre compañeros...
pp. 45-46

Huelgas: 9 días, 34 días
pp. 47-49

La arcilla mapuche
pp. 50-51

Las madres de plaza de mayo
pp. 53-54

Trabajo genuino, la Gestión Obrera
pp. 55-56

Los sectores en la gestión obrera
pp. 58-62

El CPEM N° 88 "Boquita Esparza": la Escuela
pp. 64-75

Aprender a trabajar... ¿Qué se aprende en la gestión obrera?
pp. 77-80

La cuestión de la renovación tecnológica
pp. 81-82

Los métodos de la gestión obrera: la asamblea, la jornada y las reuniones de coordinadores
pp. 83-85

La formación de los trabajadores y el saber de los "profesionales"
pp. 86-88

Escuela de formación de las familias obreras y de la sociedad neuquina
pp. 89-91

Carlos Fuentealba y ATEN. La solidaridad de clase
P. 93

El arte y los recitales en la fábrica
pp. 94-95

El sindicato, la representación sindical
pp. 96-97

Las dos ruedas: la rueda política o el sindicato en la gestión obrera
pp. 98-100

La preocupación por el ser humano en la “batalla diaria”. La otra política... desde los trabajadores
pp. 101-105

Cooperativa y gestión obrera
pp. 106-107

Las rotaciones
pp. 108-111

La batalla más grande: la lucha ideológica y modelo sindical
pp. 112-114

Algunas palabras finales
pp. 115-116

Glosario

Clase
pp. 117-120

Conciencia de clase
P. 121

Solidaridad de clase
P. 122

Experiencia de clase acumulada—Tradición
pp. 123-124

Izquierda, clasismo, historia
pp. 125-130

Género
pp. 131-133

Hegemonía
pp. 133-137

Jorge "Boquita" Esparza
P. 138

Tercerización laboral
pp. 139-140

Cultura política de protesta
pp. 141-142

Bibliografía
pp. 143-144





Presentación

¿Qué es y por qué hicimos este pequeño *diccionario para comprender* la gestión obrera en Zanón? El lector que se asome a este diccionario no encontrará una definición fija de palabras, ni significados unívocos de procesos terminados o fenómenos ordenados alfabéticamente. Tampoco una genealogía de las ideas que circulan en una fábrica autogestionada. Quienes elaboramos este libro simplemente nos encontramos con la necesidad de compartir y publicar algunos sentidos, testimonios y vivencias que pudimos recolectar en largas jornadas compartidas con los obreros y obreras de la fábrica Zanón, también conocida como Fasinpat. Elegimos el formato libro porque consideramos que la palabra escrita sigue siendo una herramienta poderosa de conocimiento, en especial del proceso que llevó a la autogestión de los trabajadores, buscando palabras y frases que ayuden a comprender, debatir, discutir, y re-escribir esta experiencia.

Por ejemplo, Fasinpat significa "Fábrica Sin Patrones", una idea sugerida por un obrero en una de las tantas asambleas de la fábrica, una fábrica con obreros; sin patrones pero con obreros. ¿Cómo es eso? Ahí está nuestro por qué un diccionario: al no existir definiciones claras de estas situaciones (una fábrica sin patrones pero con obreros) decidimos contar y ofrecer testimonios de cómo funciona Fasinpat y su contexto regional, o mejor dicho, de cómo Fasinpat llegó a ser lo que actualmente es según las voces de los protagonistas y según las interpretaciones de quienes nos acercamos a conocer esta experiencia. De resultados de lo anterior, surge una mez-

cla un poco escrita por nosotros, otro poco contada por ellos, con la intención de que sea a muchas manos, y un nosotros "a muchas voces". A veces presentamos unas breves líneas explicativas que preceden a los testimonios, otras veces dejamos que el testimonio realice solo su tarea. Unos más extensos que otros, de representatividad irregular, pues nuestro objetivo no es alcanzar todas las voces, los testimonios reflejan también distintas disposiciones a *contarse* de parte de los obreros/as; y allí está su riqueza, en el cómo se cuenta, en lo que se dice (y lo que no), lo que es considerado relevante de contar, en definitiva: lo que se ofrece a la lectura no es más que ese denso y rico entramado de historias y pensamientos de obreros y obreras en situación de autogestión.

Ése es el material con el que está hecho este diccionario. Otra vez la pregunta: ¿para qué?, para que sea leído, compartido, discutido, contradicho, enriquecido, corregido si es necesario...

Un glosario cierra este libro; allí quedan expuestos algunos conceptos de un modo más refinado en relación a otros autores que los trabajaron y discutieron previamente. Fueron seleccionados en función de lo que aportan a pensar la experiencia ceramista.

Invitamos entonces a entrar en la experiencia de Zanon-Fasinpat desde una mirada de los procesos (el cómo se llega a un punto que no es definitivo) y la historia contenida en cada una de las palabras, a ingresar a partir de la historia social (la "historia desde abajo") en la experiencia acumulada durante generaciones y que se condensa en esta experiencia, que ha transformado a cada quién que haya sido parte de un modo u otro, y de la que como clase social, deja un punto de no retorno, porque de lo que aquí se trata es de la posibilidad concreta de que los trabajadores decidan y construyan su propio presente, su propio destino.

Sabemos que no existe un método para lograr la palabra de todos, pero al menos sí tenemos la intención de compartir lo que muchos vivenciandesde sus múltiples puntos de vista. "No hacemos más que glosarnos unos a otros", decía Montaigne, citado por Bourdieu en su pequeño texto titulado "Comprender"; sin dudas este diccionario es una glosa de una enorme experiencia de lucha cuyo sustrato común (y esto sí es un punto de vista compartido) es la situación de opresión, la necesidad de resistir, la posibilidad de la libertad.

Jessica Visotsky, Fernando Aiziczon

Tradiciones: la marcha, el corte, la lucha, la rebeldía...

Todas estas palabras son de uso frecuente en la Fábrica Zanón, corazón de la experiencia de los obreros ceramistas, y se fueron expandiendo hacia las restantes fábricas que constituyen el Sindicato de Obreros y Empleados Ceramistas de Neuquén (SOECN): Cerámica Neuquén, Cerámica Stefani (Cutral-Có) y Cerámica Del Valle. Pero los obreros de Zanón no las inventaron, o mejor dicho, las reinventaron: vienen de otras experiencias y son rescatadas y vueltas a usar para dar sentido a las nuevas acciones y a una historia que recomienza y quiere ser contada. Recorriendo la fábrica aún pueden encontrarse obreros de la “vieja guardia” ceramista, con 6 décadas sobre sus espaldas y que vivieron y protagonizaron luchas entre los años ‘60-’70s como el “Choconazo”, el “Cordobazo”, o conocieron conflictos como la resistencia a la privatización de HIPASAM en los ‘90. Sus relatos circulan entre sus compañeros y esa es la función de la tradición de rebeldía: preservar hitos, conectar luchas, abrir un horizonte de emancipación interpretándolas desde un presente que convoca a la acción. Neuquén tiene una rica tradición de luchas que empezó a emerger en el discurso de los obreros...

Raúl Godoy: “Acá, en Neuquén, se ha dado algo muy particular. No hay asambleas barriales. No sé porqué. Creo que acá hubo otros organismos que han canalizado la bronca, la calentura, hay distintos espacios. Durante todo el verano[del año 2.001] estuvo funcionando una Multi-sectorial, estaba la CTA, los docentes, gente de la universidad, estábamos nosotros, los ceramistas, estaban los compañeros desocupados, todos discutiendo en ámbitos abiertos. En la calle, con movilizaciones. Cuando en noviembre del año pasado metieron en cana a diecinueve compañeros nuestros, y nos reprimieron feo, pasamos de una movilización de doscientos

compañeros a la mañana, a una de dos, tres mil personas a la tarde(...)porque Neuquén tiene su historia de luchas. Acá se dio el Choconazo. Fue el primer sindicato de la UOCRA que le sacamos a la burocracia. Los primeros piqueteros nacieron en Cutral-Có y tuvieron su impacto a nivel nacional. La primera coordinadora de desocupados, antes de eso, nació acá en Neuquén..."¹

El Choconazo (1969), las huelgas y marchas de la UOCRA por las rutas y calles neuquinas a mediados de los años '80, las movilizaciones de la primer Coordinadora de Desocupados de Neuquén (1995), las extensas huelgas de docentes y estatales neuquinos (ATEN y ATE), las puebladas en Cutral Có(1996-7) que luego sirvieron para dar nacimiento al movimiento piquetero, entre otras experiencias, son las luchas que aparecen cuando los obreros empiezan a mirarse en el pasado. Pero antes y a nivel individual, toda gran lucha tiene un antecedente que refleja una trayectoria laboral, el paso de un trabajo a otro, o penosos períodos sin trabajo y pocas oportunidades de sobrevivir; en la Patagonia es usual el trasladarse grandes distancias para probar suerte aprendiendo un nuevo oficio. Las condiciones de trabajo en la que viven cotidianamente los trabajadores suelen ser deplorables, por lo que muchas veces encontrar un trabajo más o menos estable o mejor pago que el anterior redundan en valoraciones ambivalentes respecto de la patronal. Claro que después de experimentar una gestión obrera ya nada es igual.

1. Reportaje a Raúl Godoy, en López Echague, Hernán, La política está en otra parte. Viaje al interior de los nuevos movimientos sociales. Norma, Buenos Aires, 2002, pp.180-181.

¿Qué es ser un trabajador? ... *las historias laborales*

Es común encontrar en Neuquén, y en casi toda la Patagonia, trayectorias laborales que reflejan grandes traslados y viajes a zonas hostiles climáticamente, sacrificios familiares en busca de un horizonte laboral mejor que el lugar de origen, o historias de exilios políticos como el caso de la comunidad chilena luego del golpe que derrocara a Salvador Allende. Sobre las comunidades mapuches expropiadas de sus territorios tras la infame Campaña del Desierto a fines del siglo XIX se construyó un espacio geográfico nómada, que brindaba una apariencia de gran oportunidad de vida, donde el acceso a un trabajo obedecía no pocas veces a las leyes del azar mezcladas con la implacable realidad del trabajo asalariado.

Reynaldo Giménez: ¿Qué pasó?, muchas veces a vos también te conté, yo no vine de casualidad acá; yo vine porque mis dos hijos mayores son mujeres, tengo un hijo varón también, y yo en el campo no tenía nada. Yo hablaba con mi mujer y le decía "acá hay que buscar otra salida". El hombre (*abogado*) era muy grande y yo sabía, por la lógica de la vida, que ese hombre en algún momento iba a desaparecer, no tenía hijos, tenía sobrinos pero no eran de la generación de él, era otra cosa. Entonces yo dije "no, acá hay que abrir el paraguas: yo voy a aprender un oficio"; así me puse a estudiar oficios, gas y plomería... y después vine especialmente acá porque yo tenía una hermana que era maestra de frontera y bueno... así que te digo, después de vivir con esa gente y después caer acá donde acá sí... al patrón ni lo conocías, venía capaz una vez por mes, pero... ¡nada que ver!... eran dos cosas diferentes.

Tuve ese cambio del campo, después caí acá que esto era tan cerrado (lo remarca), algo así y después toda la libertad de la gestión obrera, si tengo que elegir entre todo eso, ¡me quedo con la gestión obrera! En mi vida he tenido, yo por ejemplo estuve muchos años en el campo... Uno era abogado e inclusive me

llevaba él a reuniones del CREA (Consortio Regional de Experimentación Agrícola) y compartía ahí con mucha gente, iba como uno más. Y ahí aprendías muchas cosas.

Por la experiencia rural, yo inclusive me retiré como encargado... porque yo nací, me crié con ellos. Mi padre nos crió a todos los hermanos ahí. Yo fui empleado de esa gente por 23 años, casi me jubilé ahí, yo tengo 64 años. Y bueno, ahí están las tres cosas que yo puedo seleccionar bien, hacer un buen análisis, qué fue lo mejor y qué fue lo peor. Ahí yo no estuve mal. En Zanón tampoco estuve mal, yo soy un tipo labrador, pero después... la primera piedra la tiró Zanón, viste... y después toda la gestión obrera, si bien no es fácil y tenés tus altibajos por ahí económicos, esto no es una isla, viste, podés tener diferencias con los compañeros... pero qué sé yo, otra forma de subsanarlos...

Marcelo Morales: ... Llegué acá haciendo dedo en el cruce, yo trabajaba en Rincón (*Rincón de los Sauces es una ciudad ubicada en el departamento Pehuénches, noreste de la provincia del Neuquén, conocida como "capital nacional de la energía"*), en ese año Rincón era un furor, como Añelo hoy, donde desfilaba gente, gente, gente, y ahí hacía 18 días con 3 de descanso. Cuando en aquellos años a Rincón te costaba un triunfo llegar y nos pagaba un sueldo de construcción, por intermedio de la UOCRA, o sea nos pagaban dos mangos. Me tenía que quedar de sereno en las noches, en el medio del campo, para ganar un mango más...

Llegué acá a Zanón porque yo tenía un amigo de la misma zona, que él siempre era el que me decía a mí: "andá Marcelito, andá" hasta que un día dije eso. Y el día menos pensado, después nos separamos nosotros por esas cosas de la vida, porque él hizo su vida y yo hice la mía, me buscó, me buscó y me encontró y me dice: "che Marcelito, sabés que tengo que llevar uno a Zanón a laburar porque el que tenía que venir"; Zanón te mandaba a estar cerca del radio del colectivo, y este hombre, el pibe, es mayor que yo, vivía en el mismo lugar mío, allá por

zona de chacras me dice: "y no quiere irse de Centenario, boludo, y bueno, el otro sos vos". Así que bueno, nada, así que bueno, vamos a hacer los estudios y vemos como salgo, porque vos imagínate, yo hacía años (*resaltando años*) que no me hacía una revisión médica y había conseguido laburo en la casa del alambre haciendo changas y ya medio como que me había afirmado ahí, me habían agarrado bien, ya me estaban dando trabajo más seguido y cuando me aseguré que estaba todo bien, le dije: "Señora, le vengo a avisar que conseguí otro trabajo en otro lado y acepté ... 20 años...

Elisa Cisterna: Mi familia: mis padres son chilenos, nos vinimos acá cuando yo tenía dos años, en la época de los militares, yo me enteré de grande que mi papá en realidad allá participaba políticamente y por eso nos tuvimos que venir. Después ellos se separaron cuando yo tenía doce años más o menos, porque bueno, él también tenía problemas del alcoholismo, y nos fuimos a vivir a Cipolletti con mi mamá, ella trabajadora de la fruta, por suerte está con vida, tiene 62 años, se jubiló en la fruta y hoy está haciendo la primaria, porque ella también quiere estudiar, quiere superarse.

Y yo también cuento siempre que a ella la valoro mucho, que a pesar de su ignorancia, porque no tiene estudios, siempre me enseñó lo que tiene que ver con los patrones... Ella siempre me decía que: a los patrones mientras que a vos le sirvas, está todo bien, y una vez que vos no le servís, te dan una patada y no les importa nada. No le importa todos los años que vos le diste, le brindaste, nada. Y siempre me enseñó a pelear para defenderme, a luchar para defenderme. Así que yo siempre digo: qué bárbaro, ¿no? Porque ella en toda su ignorancia, tenía muy claro, tiene muy claro, que es ser un trabajador y qué es tener un patrón.



1993: presidente Carlos Menem inaugurando la nueva sección de porcellanatto. A su derecha Jorge Sobisch, gobernador de Neuquén, quien bautizó a la fábrica como la "niña mimada" de la industria local. Esta foto estaba colgada en una de las salas de reuniones rebautizada por los obreros ya bajo gestión obrera como el "Pentágono". La foto no fue eliminada, pero sí irónicamente puesta para arriba.

Relaciones laborales en Zanón antes de la gestión obrera. “Meter presión”: el trabajo en la fábrica bajo la patronal

Es frecuente que los compañeros comparen a Zanón bajo el período patronal con un “campo de concentración”, o un Imperio. La fábrica contaba con diversos sectores divididos entre planta vieja (molinos, atomizadores, selección, etc.) y planta nueva (sector porcelanatto), además de numerosas categorías, jerarquías internas y ropa de trabajo de diferente color entre obreros pertenecientes a cada sector. A esa diferenciación interna hay que agregar la competencia entre trabajadores estimulada por la presión patronal, características de los años '90: subir de categoría, producir más que el compañero. Así relatan los obreros los efectos aparentemente contradictorios de estas prácticas.

Reynaldo Giménez: “Sí, sí. Estuve diez años en Zanón. Entré en octubre del año '91. Por aquellas épocas esto parecía un 'imperio', era muy difícil entrar, tenías que tener muy buen currículum, no te tomaban 'así como así'. Necesitabas alguien dentro de la empresa incluso, alguien que te conociera e hiciera algún contacto. Yo no tuve problemas porque traía un currículum muy lindo, muy 'limpito' y entré. A mí en la empresa me habían mentalizado para trabajar toda la vida bajando cajas, porque yo era de Selección.

Yo era la categoría de obrero común... nosotros éramos el sector de selección de la planta nueva, porque la empresa tenía dos plantas, una vieja y una nueva. Ahí teníamos 229 personas entre jefe y supervisores que estaban por encima nuestro, que nada más estaban para controlarnos porque a lo mejor ellos tenían la teoría pero la práctica la teníamos nosotros, quienes sabíamos las mañas de las máquinas, etcétera. Bueno, hoy por hoy contar eso a uno lo emociona y piensa, ¡qué acertado haber hecho esto!...

(...) teníamos un color de ropa y vos no podías moverte de ese sector. Era como un ejército, viste, cada soldadito en su lugar...

Marcelo Morales: Yo entré en el sector de molinos y atomizadores. Donde arranca casi el proceso de la producción del cerámico. Así que ahí el trabajo de nosotros era todo el día en la zapata, porque cuando yo entré, en esos años, Zanón era una máquina de hacer producciones, pero impresionantes, entonces vos andabas todo el día..., encima nos tuvieron dos años de contrato a nosotros, o sea en dos años tu legajo tenía que estar más que limpio si querías pasar. Y hasta lo último, te hacían sufrir porque en definitiva vos podías hacer, mucho, mucho, mucho bien, pero también tenía que ver cómo te llevabas con tu supervisor, con tu encargado que en definitiva son, si trabajabas bien o trabajabas mal, pero estabas cruzado con él... (...)

Dos años de contrato y ahí entré en atomizadores, y di en un sector muy..., es sufrido, porque es mucha escalera, boseas mucho, mucho trabajo de llave, viste unas llaves grandes porque eso va todo abulonado con dos tapas una más grande que la otra, pero hace tanta presión. Imaginate que ahí son, cada molino lleva 14, 15 mil kilos de tierra, entre arena y las dos arcillas, pero después tiene 8000 de agua más la cantidad de piedra que usa para moler, entonces eso hace un poco de presión y eso tiene que apretar bien...

sí era un sector dentro de la planta que era peligroso, porque murieron varios ahí.

Reynaldo Giménez: La empresa solamente te capitaliza para el servicio de ellos. Una vez hicieron un "curso de integración", nos llevaban de distintos sectores acá, a la colonia Nueva Esperanza, es un parque de esparcimiento, donde hay piletas y qué sé yo. A nosotros nos llevaban ahí y nos concentraban, lo hacía gente que contrataba la empresa, era de integración. Nos llevaban a uno o dos de cada sector y ahí nos mezclaban, nos hacían hacer cosas.

Marcelo Morales: yo tenía creo que la tercera categoría cuando entré, creo que entrabas con esa categoría, y después te iban evaluando, entonces era todo un nivel de competencia, porque vos querés subir de categoría, también estaba toda la cuestión del compañerismo y esas cosas, ¿viste?

Yo entré como ayudante de sector. Ahí era así, dos molineros, un operador de equipo, que es el operador de atomizadores y el ayudante, eran cuatro personas. Yo hacía de polifuncional digamos, tenía que barrer, tenía que hacer, cuando faltaba unome mandaban a mí, y bueno. Ibas aprendiendo cosas y así te iban evaluando, y te iban dando categorías. Pero mucho más de salir del sector, no. A lo sumo yo podía llegar a ser un molinero de primera-primera, o un operador si a alguno le pasaba, pero siempre viendo si a vos te pasa algo. ¿Por qué si no cómo hago para quitarte tu puesto de trabajo, o tu categoría?

Marcelo Morales: - Sí, si, por ahí como te digo, nosotros teníamos, sector, cuatro compañeros, de esos cuatro compañeros, supervisor, de esos supervisores habían otros, siempre había camadas más grandes que hacían al apretar. Porque era en base también a los niveles de producción que tenía Zanón, es como que venía bajando y en definitiva al coordinador que nosotros teníamos; no eran coordinador, nosotros pusimos coordinadores acá, pero tenían otro nombre, los encargados de turno, nos metían presión a nosotros. A éste que era encargado le metía presión otro, porque siempre había alguien que estaba más arriba que alguien. Hasta que llegabas a la cúpula máxima, pero en definitiva todos tenían una presión y tenían un sueldo también muy diferenciado que hacía que los tipos nos metieran presión a nosotros.

No podías tomar mate, no podías dormir, tenías que andar corriendo todo el día, porque era como que había una competencia también entre turno y turno. Por ejemplo yo, vos tenés tu

parte diario, yo te pongo los dos ejemplos que eran para mí casi los niveles de competencia y entraba la cizaña.

Era en la escala de molinos, entonces venía yo como el molinero y te hacía, ponele siete molinos, entonces viene el otro del turno anterior te hojea y lo mínimo que podía hacer eran seis o siete, o me pasaba en uno, entonces se transformaba en una cuestión de quien cargaba más. En definitiva, pensando que algún día te iban a reconocer, pensando que algún día iba a tener más categoría, entonces medio como que uno se apuraba y en realidad se estaba cada vez frustrando más porque casi nunca llegaban esas, o nunca llegaron, a mí...*(risas)* yo no logré grandes cosas, viste, o sea no, no, al contrario. A mí, después cuando fue cambiando la política acá, nosotros éramos jornalizados ¿viste?, después dijeron: 'no, vas a ser mensualizado' y no tenías muchas opciones, digo, fue también un plan de la empresa de cómo empezar a sacar, a separar también, porque ahí entró la división también entre la ropa azul y la ropa marrón... Entonces yo no tenía mucha opción, porque estaba contratado. Imaginate que me mandaron a la oficina y me dijeron: 'vos vas a ser mensualizado'.

Entonces también tiene que ver en esos años, tiene que ver un poco por la, por una dirección también si bien las empresas o los patronos tienen una idea o se van haciendo de un plan, pero también se ve a los trabajadores, me parece que lo que nos tiene que pasar en líneas generales es que haya una representación que no permita estos avances. Porque ahí tiene que ver con eso también.

En aquellos años cuando yo entré, pero esto lo digo con total franqueza, porque no tengo más que necesidad de decir por ahí por donde uno andaba y qué cosas tiene uno que soportar o dejar pasar porque no tenés una cuestión de respaldo a lo que vos te están llevando por delan-

te. Y en ese entonces acá había una dirección, pero que tampoco respondía a ese ataque ya que estaba digitado por parte de la empresa, entonces a nosotros directamente nos mandaron a ser mensualizados.

Que a lo mejor si hubiese habido una dirección de un sindicato que realmente se hubiese plantado como se plantó después que se gana para adelante, no sé si todo el mundo hubiese sido, el de la ropa azul, el de la ropa marrón... Que en definitiva nos quebró bastante, porque después quedó registrado cuando este conflicto se empezó a poner por delante los paros, a creer en los compañeros que ganaron la dirección, que son nuestros referentes hoy, y los que nos han ayudado también a la formación que nosotros tenemos hoy dentro de la gestión obrera, como en este caso, a muchos de nosotros que por ahí años atrás no lo pensábamos seguramente, pero hoy estamos haciendo lo que hicimos, hemos tenido un avance importante y tenemos claro que es ser trabajador, que es ser representante de los trabajadores porque en otro lado no se ve. Al contrario se ve, pero no se los protege como debería ser, al contrario llegan a unos determinados lugares por lo menos para ver de qué manera transan.

A muchas voces. Pequeño diccionario para comprender la Gestión Obrera



"Clasificadoras de Fasinpat"- Oleo 1,80 x1,20. De la Muestra "De Guerreros y Maestros", de la artista plástica y compañera de los obreros y obreras de Zanón, Marta Such. La Muestra contó con cuadros de compañeros y compañeras trabajando en los distintos sectores de la fábrica y retratos, así como de un documental.

Las mujeres en Zanón

La historia de los trabajadores también muestra la historia de la doble opresión a que son sometidas las mujeres en las fábricas. No sólo cobran menor salario que sus compañeros varones, sino que son especialmente discriminadas por su condición de género. Ambas situaciones salieron a la superficie con la lucha y en la construcción de la comisión de mujeres de Zanón, lo que luego potenció la participación de obreras hacia afuera de la fábrica en grandes eventos políticos como los encuentros de mujeres, donde la problemática de género releva el lugar de las "esposas" de ceramistas en primeras luchas.

Bajo patrón...

Reynaldo Giménez: Las máquinas de selección se manejaban de a dos personas. Yo tuve siempre la posibilidad de trabajar con mujeres; las mujeres clasificaban y yo paletizaba. Las mujeres me enseñaron a trabajar porque cuando yo entré a trabajar acá a las mujeres ya las iban desvinculando.

Precisamente mi ingreso acá era para desvincular a alguna mujer, las tareas que hacían ellas después las iba a hacer yo. Tuve un período de unos cuantos meses que eran nueve mujeres y yo en el sector.

Aida Guayquimil: Me encontré con que la mujer acá no era muy bien vista. La mujer siempre para ellos era problemática. En el caso de una, se le enfermaba un hijo, siempre estaban poniéndote peros. A lo mejor al hombre le era más fácil conseguir un franco, pero la mujer era

como que a ellos les jodía. Y de hecho hubo un tiempo en que empezaron a sacar mujeres. Empezaron a reglamentar para poder seguir voluntariamente, entonces las mujeres eran las primeras que se iban.

Delia Echeverría: En esos tiempos... el despido de las compañeras por lo general se debían por la ausencia porque eran madres, porque no tenían con quien dejar a sus hijos o porque se enfermaban ellas, por los embarazos. Para ellos era...nosotros siempre fuimos un número, entonces ese número no te daba ganancias ¿por qué? Porque vos representabas la producción que sacabas y si faltabas mucho pasabas a ser pérdida entonces ellos lo evaluaban de esa manera.²

La comisión de mujeres

“Nuestra preocupación ahora, más allá de los despidos, las presiones (...) es que si a nuestros esposos les llega a pasar algo acá adentro, sabemos que no tienen ningún medio para solucionarlo”³.

Aida Guayquimil: Decido empezar a participar porque era la única manera que me podía animar a hacer algo porque yo contra lo que estábamos haciendo... quedarnos en las carpas como se había dicho o ir a la ruta para mí no, me daba vergüenza estar ahí, nunca lo había hecho y una cosa así.. No sé puedo decir que me daba vergüenza estar yo en la ruta, en la orilla de los gomones que se quemaban y entonces eso no me gustaba, no quería saber nada, pero

2. Fragmento de entrevista realizada para el Documental “Obreras. Sin las mujeres la lucha va por la mitad”, 2015.

3. Fragmento de la comisión de mujeres publicado en el Boletín La Voz de los ceramistas, año 1, número 3, 12/08/00

qué pasaba, si yo tenía que tomar una decisión o quedarme con los compañeros o irme a mi casa y hacer otra cosa, y no había otra alternativa, en el 2001 estaba todo muy en conflicto en el país también, justo nos tocó a nosotros pero... Así que estaba todo tan revoltoso que es lo que tuve que hacer. Y bueno decidí acoplarme con las mujeres ¿por qué?, porque se había hecho una carpa afuera, una carpa grande y ahí venían todas las mujeres que se acercaban tanto maestras, mujeres ama de casa, se acercaban y nos venían a saludar, preguntarnos cómo estábamos, qué nos había pasado, cómo nos sentíamos, nos preguntaban qué decían nuestros maridos, bueno, ahí nos poníamos a conversar y se nos pasaban las horas también y después se hizo la comisión de mujeres y cada una o de a dos se salía pero por qué, porque me animaba, en grupo te animas más que sola. Bueno y así fue, se dividía todo lo que se traía, las bolsas, acá había un tráiler que nos habían prestado y rosa se encargaba de separar los productos, las verduras, los alimentos, todo separado por Rosa y nos daban alimentos a cada uno, una bolsa de arroz, un kilo de papas y así todo, eso se encargaba Rosa con otro compañero. Y así nos empezamos a ayudar y a conocernos porque no nos conocíamos, si bien trabajábamos acá pero no nos conocíamos y eso fue, nos ayudó bastante a conocernos, a ayudarnos, a vernos la cara porque antes nos saludábamos así nomás y nada más⁴.

La comisión de mujeres surge en el año 2001 para estar unidas, para conocernos, en primer lugar y qué planes teníamos qué podíamos hacer las mujeres pero qué paso, en ese entonces éramos 8 mujeres y las otras mujeres que venían eran esposas de los compañeros esposas, hijos, entonces se hizo un grupo más o menos numeroso. Nos reuníamos y se hizo la comisión de mujeres para participar en la lucha como mujeres saliendo a pedir cosas por ejemplo, alimentos, ir a

4. Entrevista realizada para el Documental "Obreras. Sin las mujeres la lucha va por la mitad", 2015.

los barrios, nosotros estamos en el parque industrial pero íbamos a Neuquén, Centenario, mercado central que es de todo verdulería, ahí éramos encargadas de las mujeres casa por casa, en los barrios, sobre todo en los barrios, no íbamos al centro y la gente más trabajadora era la que nos ayudaron, viste que la gente del barrio siempre te ayuda, te abre la puerta, entonces como ya conocían nuestra lucha, al hablarle que éramos de acá de Zanón, colaboraban directamente, nos daban paquetes de alimentos, no tan solo alimentos sino también las cosas de mujeres. Después panfletar, todo esos proyectos, osea charlábamos sobre qué podíamos colaborar las mujeres pero en ese entonces éramos 3 mujeres ceramistas y el resto eran mujeres de, como te digo, esposas de los compañeros que colaboraron mucho ellas⁵.

El después... mujeres que se hicieron obreras de Zanón en la gestión obrera

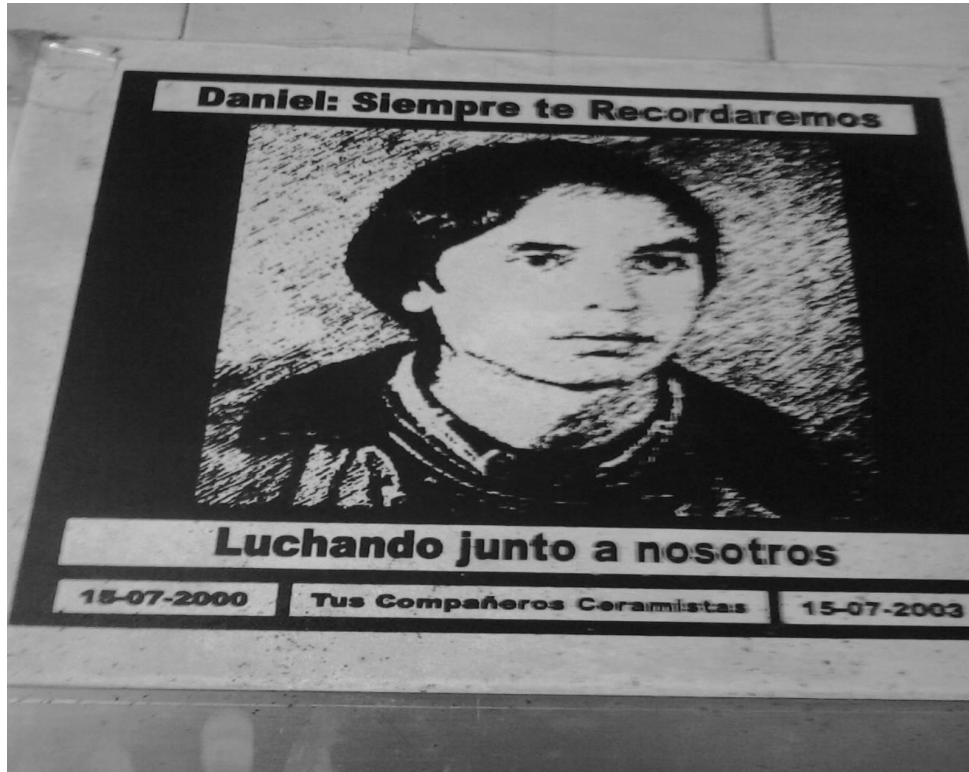
Zulma Morales: Yo soy trabajadora de Zanón y soy del sindicato ceramista, hace 9 años que trabajo en Zanón pero vengo con una trayectoria de 15 años de trabajar en las plantas de empaque de la fruta, también trabaje en chacras, asique aprendí bastante en Zanón a conocer muchas cosas, lo que no conocí en 15, lo vi acá. A pesar de que fui 4ta delegada en la planta de empaque de moño azul...y aparte de haber sido los primeros trabajadores que en el 94 toman el municipio centenario en conjunto con...que éramos mayoría mujeres...con la secretaria general de la fruta, de tomar el municipio para buscar una respuesta. Asique eso es... Tengo 4 hijos soy la única sostén de familia, bueno, totalmente agradecida de lo que he aprendido en

5. Entrevista realizada para el Documental "Obreras. Sin las mujeres la lucha va por la mitad", 2015.

Zanón, la verdad que hay mucho mas para contar, que he aprendido acá, porque también fui la primera compañera mujer de sindicato ceramista que cuando empieza el conflicto en cerámica Stefani plantea en la asamblea a con el compañero Fabián Villagrán de quedarme ahí en la fábrica, de dejar a mis hijos e irlos a ver una vez a la semana para acompañar este conflicto y la lucha de los trabajadores de Stefani hasta el final y eso lo bueno los frutos que uno ha aprendido que la responsabilidad como sindical, el derecho de defenderlo no tan solo ahí...lo que me ha dejado esto asique la verdad es que estoy muy contenta y orgullosa de esto y ojala que siga creciendo un poco mas y que sea una herramienta para decir que las mujeres también podemos, podemos decidir, y también poner el cuerpo en otras cosas⁶.

Delia Echeverría: Yo me sentí y me siento siempre una mujer trabajadora, una obrera. Una obrera que estoy orgullosa de lo que hice, de lo que hicimos todos, uno solo no lo hace, lo hacemos en conjunto. Y que si lo tuviera que hacer, lo volvería a hacer, seguramente corregiría muchos errores que a lo mejor en el camino lo aprendes, porque no hay un libro, no hay un libro, incluso yo siempre le digo que yo quiero seguir siendo presente, no me interesa ser historia porque mi presente es dar educación, dar alimento y poder terminar las cosas indispensables en mi familia. Yo no quiero ser historia de que digan 'uuhmirá lo que fue Zanón', yo quiero seguir siendo presente. Mi presente es que esto continúe. No quiero que esto sea para llenarse de plata pero sí para poder vivir dignamente, demostrar que se puede. Es difícil cuando hay tanta gente que piensa diferente, somos muchos y no todos pensamos igual pero cuando vos tenés un objetivo común eso te hace reflexionar.

6. ibídem



Cerámico homenaje a Daniel Ferrás, exhibido en el comedor de la fábrica. Al comenzar la autogestión la madre de Daniel empezó a trabajar allí.

Dejar la vida en el trabajo: Daniel Ferrás

Durante julio del año 2000 se anuncian despidos masivos en Zanón, lo que genera un clima de malestar, competencia, miedo a perder el trabajo e indignación entre los trabajadores. El sábado 15 de julio, a las 6:30 horas, Daniel Ferrás, un joven obrero de veintitrés años, sufre un ataque cardíaco en la fábrica. Ferrás es llevado de inmediato al servicio médico de la planta y fallece en brazos de un compañero cuando emprendían el traslado al hospital. En la guardia médica de Zanón no estaban dadas las condiciones básicas para atenderlo. Su trágica muerte potenciará a posteriori la organización de los obreros, y también dejará emerger una infinidad de relatos donde comienzan a conocerse otras tragedias previas, casi cotidianas.

"... acá ya hemos tenido como 6 muertes, hay un compañero que quedó parálítico porque no se le brindó la atención necesaria, se lo llevaron en el baúl del auto con la columna rota..."⁷

Natalio Navarrete (Chicho): Después del sepelio [de Daniel Ferrás] nos juntamos en el predio, eso fue un domingo, y muchos dijeron 'bueno basta, hasta acá llegamos, ¡se terminó!', y otros decían 'esperemos a ver que dice la gente, cómo reaccionan los otros compañeros'... – ¿Cuántos eran? –Y éramos como treinta, nos fuimos al predio, todos hablamos, decían que esperemos hasta el lunes, pero casi todos apuntaban a decir basta, a una resolución de todo, pero basta. A la mañana muchos no sabían, se enteraron ese día...Se paró ese día lunes, fue el primer paro de esa comisión interna nueva y un paro tan largo.

7. Boletín informativo del SOECN, número 1, año 2000, titulado "Homenaje a Daniel Ferrás".

Marcelo Morales: En atomizadores murieron compañeros, yo vi, no lo vi así, pero yo estaba ese día en la guardia, que uno de los últimos que murió ahí que cayó de arriba de una *(hace una pausa que parece ser de angustia por el recuerdo)* de una aspiración (señala hacia arriba) viste, y se el horror semejante que el destino de él, cayó, de arriba de una plataforma que había pisado mal y se golpeó la cabeza y se murió.

Y después, otro compañero que lo mató un bolsón, porque acá hay esos bolsones blancos ¿vió? había un sistema que tiene cuatro orejas entonces lo levantabas con un autoelevador, y abajo tienen un nudo para hacer la salida, y bueno, levantó y cuando se inclinó para desenganchar el nudo, se cortaron las orejas y lo aplastó, pesa 600, 800 kilos seguro.

En la transición: antes del control obrero, el control de los números

El control obrero no empezó de cero, tampoco obedeció a una estrategia predefinida ni planificada con anticipación, por lo que no pudo barrer con algunos vestigios de la estructura de gestión patronal, al menos en lo que atiene a la organización y contabilidad que cualquier empresa capitalista desarrolla. Pero una vez que se comenzaron a conocer la lógica de los números (costos, precios, insumos, etc.) la fábrica se reorganizó en base a referentes de sectores, estableciendo una disciplina y controles "obreros", es decir, no despóticos ni secretos ni bajo los objetivos de la explotación laboral clásica. Todo fue nuevo, sin referencias previas, sobre la marcha.

Reynaldo Giménez: Nosotros implementamos a la manera nuestra una nueva forma de controlar. Pero, como dice ella, nosotros estando dentro de la sindicatura -cuando fui elegido síndico-, encontramos muchísimas anomalías de la empresa con tantísimas irregularidades. Y de todas esas cosas obviamente los abogados hacían las pertinentes denuncias y las teníamos que firmar nosotros porque acá la gestión es obrera pero siempre hay una cabeza visible que es la que firma y va. A mí nunca me molestó, para nada. Yo creo que lo nuestro en ese aspecto ha sido más transparente, más claro. Porque inclusive yo cuando estuve en el período de síndico siempre trabajé a puertas abiertas. La oficina en la que yo busqué estaba frente al comedor, trabajaba con la puerta abierta y tenía un cartelito que decía "entrada libre y gratuita" (se ríen) así que cualquiera que fuere podía preguntar, había compañeros que tenían dudas y yo mismo los acompañaba a tesorería, para que todo fuera lo más transparente posible...

Marcelo Morales: fueron como etapas. Porque nosotros, ¿qué es lo que pasó?, a ver, para que se entienda por qué nosotros tomamos la fábrica también en algún momento determinado, porque cuando nosotros empezamos el conflicto como había atrasos salariales, hubo un momento que se hizo un embargo por atrasos de salarios que se sacó no sé la cantidad de pallets por los que nos habíamos quedado acá, entonces se sacó pallets y nosotros hicimos de esos pallets, hicimos las quincenas adeudadas que tenía la patronal con nosotros. Y de ahí se empezó a formar grupos de trabajo y yo creo que eso le fue dando también cuerpo, entre el conflicto y antes de llegar a la toma de la fábrica... Esa fue la primera venta, durante el conflicto, para hacernos de plata que fue ahí adelante, o sea ahí adelante, en la playa de estacionamiento, ahí estaba, los pallets, ahí se vendía, después se le corrió a otros lugares, pero ahí se empezó a formar, llegó un momento que no quedaban pallets, ya, porque se vendió, de a puchos, pero se vendió. Entonces llegó un momento que al no tener más que vender, el conflicto no tenía solución, dijimos, vámonos adentro de la fábrica, vamos a poner a producir, si ya sabemos que se vende.

Y ahí vino toda una etapa que fue dura, porque sabíamos, no sabíamos claramente, pero sí sabíamos que podía venir el tema de la ocupación, venía un desalojo. Eso estaba constantemente instalado. O sea que no fue fácil tomar la fábrica. Uno da el paso, pero también sabés que en cualquier momento te caían milicos a patadas y te sacaban, te sacan, como sea. Pero lo bueno es que cuando se dio la decisión esa, hubieron momentos así puntuales, viste, que vos decís, bueno, acá hay que prestar atención, porque cuando nos juntábamos así, decías: "che, viene un desalojo", por decirte, ¿no? Y acá nosotros teníamos un cuidado, por el perímetro de la fábrica que habían puesto por todos lados, y había una especie de rondita que le llamábamos, nosotros siempre cuidábamos la fábrica. Si hay algo que nosotros siempre, siempre cuidamos, sin saber que íbamos a tomar la fábrica, el cuidado de la fábrica. Acá hubieron controles.

Entre nosotros mismos, porque no se podía perder nada, porque la lupa estaba puesta en que si mañana entraban acá... qué desastre están haciendo estos acá...

Entonces esa fue la primer disciplina que se tomó, que tiene que ver mucho con los referentes, porque siempre uno tiene referentes y fueron los que a nosotros, en esos momentos, que fue Cabezón (Alejandro López), Raúl y toda esa camada que recupera esto, también tenían esa visión de por qué era necesario cuidar esta fábrica, pero también llegaba el momento así de días que eran muy puntuales de decir, viene, y viene en serio, entonces decir o te quedabas o yo tenía la posibilidad de estar del lado de afuera también, y esos son momentos de decisiones importantes en la vida de nosotros, el que lo tomó para decir: "yo me quedo", buenísimo, digo porque hace a lo que querés hacer, y los compañeros que tampoco quisieron estar, pero si querían estar de otro lugar en definitiva nos hacíamos parte todos, pero son momentos, donde hay que declarar un montón de cositas, no es que únicamente, *(hay algunas risas contenidas que parece, delatan, que algo no se dice, pero se da por entendido, quien acompaña a Marcelo, dice algo así como "está el límite")*, o sea, por ahí no da para, pero son decisiones un poco fuertes porque sabés claramente que te pueden pasar cosas. *(parece que cierra con la necesidad de redondear)*

Y, bueno, y después se fueron, nada, creo que, no sé porque nos enredamos un poco, pero se decide a tomar esta fábrica, pero con una etapa ya más o menos sabiendo que se puede vender lo que podemos producir y después vino la otra gran pelea que es justamente luchar, porque Zanón nunca paró. Si bien no daba solución al conflicto, pero cuando nosotros tomamos la decisión, lo primero que hizo es decirle a todos los proveedores habidos y por haber que eran los que abastecían esta fábrica: "no le vendan, no le vendan, no le vendan", sí fue así, entonces y ¿quién iba creer en los trabajadores?, o sea, seguramente que la clase trabajadora cree,

(vuelve a intervenir la otra persona desde afuera, diciendo: "pero otros sectores, no" Marcelo continúa seguro de lo que dice), pero otros sectores del capitalismo y que trabajan en otro sentido, lo que menos querían hacer es dar la facilidad a los trabajadores para que se hagan de materia prima y menos sin plata, o sea, o con muy poquito, porque nosotros empezamos con una producción muy baja, pero con esa pelea. Siempre con pelea, hasta que nosotros por ahí, siempre también, hay que reconocer esas cosas que a uno se le van presentando en el camino, fue la facturación por intermedio de las Madres de Plaza de Mayo, que un momento a nosotros nos sirvió muchísimo, porque para poder vender la producción tenés que tener de alguna manera, esa famoso remito, guía o facturación que a vos te permita llegar a destino, y bueno, en esos años las Madres pusieron su facturación y después cuando ya bueno, empezaron los trabajadores a hacer, ya un poco, no sé si de confianza, pero sabiendo que el otro tiene que vender su producto, nos fueron vendiendo, pero fueron con todas las cosas que se encontraron acá, y que se aprendieron a hacer; y bueno que hoy demostrado que estamos con un montón de dificultades seguramente, pero demostrando que con lo que quedó en esta planta colgado, nosotros también pudimos contrarrestar a lo que la patronal estaba exigiendo al gobierno en esos años, que era una fábrica no rentable y que necesitaba crédito. Entonces...

Alejandro López: Nosotros hemos conocido compañeros en la Ford, pero sobre todo hemos conocido compañeros por ejemplo en neumáticos, los de Fate, cuando ellos vinieron acá que nosotros le contábamos, que importante fue para nosotros esa ecuación tan simple, de parar un poco la pelota y decir 'bueno, a ver, ¿cuánto producimos?', eso que es tan sencillo hoy contarlo, pero que a nosotros no se nos había ocurrido, ... y que lo empezamos a hacer, ¿sí? y que nos dimos cuenta, lo de la plusvalía, y de todos los millones y millones que ganaba el viejo Zanón, cuando eso se lo contamos a los obreros del aserradero de acá enfrente, a los compañeros de

la textil, a los compañeros papeleros, a los compañeros de Fate, a los compañeros de Pirelli, a los compañeros de Kraft de la alimentación, a todos los que se lo hemos contado han ido y han hecho las cuentas y ha cambiado la realidad de la fábrica, se plantaron de otro modo. No nos cargaron más. *(Se ríe)* Porque se dieron cuenta que son millones para el empresario y las migajas para los laborantes. Entonces mirá un pequeño ejemplo ¡cómo sirve!

¡Qué sé yo! Los compañeros de acá de Cerámica Neuquén, están en conflicto, nunca hemos tenido grandes conflictos en esa fábrica, en todo lo que significa la lucha ceramista, digamos, es la fábrica, no sé si vale el término, más atrasada por no haber tenido conflicto, no sé si vale el término ese, pero bueno, pongámosle ese término. Sin embargo los compañeros van a un conflicto duro, difícil, y ya no hay huelga que alcance, o sea no es como antes que decía 'bueno, vamos a la huelga...', ¡no! ya es como que la huelga ya no alcanza, entonces los mismos compañeros dicen, 'bueno, vamos bajo Control Obrero'. No porque está Zanón nada más, eso yo creo que tiene un impacto importante, pero es como que el trabajador corta por lo sano dice, 'Vamos al Control Obrero, porque en cierta manera nos irá un poco mejor o incluso nos vaya mal, pero somos nosotros mismos los que discutimos que es lo que hacemos con la fábrica o con nuestro destino. Ya no dependemos de lo que diga el otro'⁸.

8. Aún no se había tomado la fábrica Cerámica Neuquén cuando se hizo la entrevista. Aproximadamente un mes después fue puesta bajo control obrero.

Los papeles

Antes del control obrero, la patronal controlaba y vigilaba todo el movimiento al interior de la fábrica: poseía un aceitado mecanismo que mediante correos electrónicos entre supervisores anoticiaban de participantes en asambleas (cuántos y quiénes), informes de producción advertían de sabotajes en las máquinas, etc. Lógicamente, la patronal también contaba con la colaboración de trabajadores de cierta jerarquía que informaban de actividades gremiales y políticas, además de la complicidad del sindicato liderado por Alberto Montes. Al ocurrir la desbandada patronal y comenzar el control obrero, una porción de documentación de este tipo quedó en la fábrica, en las oficinas de supervisores y gerentes, lo que quizás denotaba cierto desdén o descuido por ocultarla.

Reynaldo Giménez: ¡Se llevaron todo! No quedó nada!!!!!!.... Y cuando vinieron a intervenir no encontraron nada. Después intervinieron otra vez y lo único que pudieron llevarse fueron los recibos de sueldo. Claro... los recibos de sueldo por un reclamo que habíamos hecho nosotros... ahí vino un juez federal acá y nos llevó todo eso. Todo era por sistema... ¿ves que hay una parabólica ahí en el parque?: esa antena. Del otro lado la vas a ver (indica para que los entrevistadores puedan verla). Esa antena, yo terminaba un palet, venía el auto ligador, lo llevaba, lo cargaba en la máquina, un palet de primera, de segunda, lo que fuera y a la fracción de segundo, porque era todo por sistema, Zanón en Buenos Aires sabía que de tal máquina había salido tal palet. Así era (risas). Lo único que encontramos una vez, te digo honestamente en una oficina a la que fuimos para coordinar en un cajón encontramos una lista donde figuraban unos 170 a los que nos iban a echar. Con nombre y apellido, número de legajo y todo. Porque no podía haber una persona que ganara más de 600 pesos y nosotros ganábamos 900. Eso sí que encontramos.

El saber obrero: "largar el gas", aprendiendo entre compañeros...

Marzo de 2002 es la fecha en que los obreros deciden "largar el gas", es decir, poner en marcha la producción abriendo las llaves de gas necesarias. Tras meses de acampar en los portones de la fábrica, realizando acciones como cortes parciales de ruta para informar a la población o juntando alimentos para el fondo de huelga, los obreros deliberan si entrar o no: las discusiones enfrentan la necesidad de sobrevivir con la "ilegalidad" de tomar una fábrica. Finalmente, y con obreros que pueden asegurar el funcionamiento de todos los sectores de la fábrica, arranca el control obrero.

Reynaldo Giménez: Eso para mí fue muy emocionante porque cuando a mí me dijeron "tenés que cargar el gas" yo dije "bueno, por lo menos nos tienen que dar dos días", porque yo soy domiciliario, no soy gasista industrial... pensé, me tienen que dar dos días para estudiar la maniobra, tuve mucha suerte que me di cuenta que tiene un plano la sala de la reductora y ese plano estaba puesto al revés y si vos lo interpretabas así lo hacías todo mal. Bueno, yo me di cuenta, lo di vuelta, estudié un poco la maniobra y le dije a Raúl Godoy, que era el secretario general: 'bueno, ahora tenés que traerme a tres o cuatro y lo vamos a hacer, ya está todo listo'. No, fue muy emocionante porque, imaginate, estar todo cortado y venir yo y encender una estufa y después estar por encender el horno... fue emocionante... Inclusive con muy poca experiencia porque después yo dije 'bueno, ya está listo, arreglensé' y Raúl me dice 'no!', claro, mínimo 4 o 5 días ¡no sabés la cantidad de pérdidas!, como estuvo interrumpido tanto tiempo se secaban las bridas y eso empezaba a perder, había que hacer reajustes, cambiar reguladores rotos... menos mal que había un poco de material, pero fue una tarea bastante...

Es que éramos pocos!. Por ejemplo yo me ayudaba con un compañero de matricería; él me prestaba el sector, ni siquiera teníamos un taller específico... y me ayudaba un poco y yo lo ayudaba a él... y así, viste. Y nos fuimos formando con los compañeros, no era tan sencillo. Y después todas las renovaciones. Todo un sector de la guardia tenía que llevar instalaciones nuevas porque estaba todo podrido. Las cañerías... porque premeditadamente esto duraba 20 años. La producción industrial cuando se formó esta fábrica alrededor de los '80 estaba premeditado para 20 años y 'nos vamos' y quedaba lo que quedaba. Todo eso tuvo que ir en la medida que podíamos solucionándose, emparchándolo. Yo aprendí de eso. Te digo, los mejores años de mi vida, yo tengo 64, de lo que viví acá, fue en la gestión obrera...

Respecto de los profesionales, los que tenían títulos, nos decía, 'se fueron todos, acá no quedó nadie. Ningún profesional. El único profesional que después trajimos nosotros fue Bermúdez, como supervisor...'

Huelgas: 9 días, 34 días...

Las huelgas son “escuelas de lucha” para los trabajadores. En particular los obreros de Zanón desplegaron 2 huelgas históricas que les permitieron consolidar un grupo militante y una identidad que más tarde los llevará a recuperar la comisión interna y luego el sindicato.

La “*huelga de los 9 días*”: El 16 de julio del 2000, a las 6:30 horas de la mañana, el joven obrero Daniel Ferrás sufre un paro cardíaco en la fábrica, es llevado por sus compañeros al servicio médico y fallece luego mientras lo trasladaban al hospital. Los obreros no lo pueden creer: en la guardia médica no estaban las dadas las condiciones ni tenían los recursos mínimos para atenderlo:

“Acá ya hemos tenido como 6 muertes, hay un compañero que quedó parálítico porque no se le brindó la atención necesaria, se lo llevaron en el baúl del auto con la columna rota”. Extracto del *Boletín informativo*, número 1, año 2000, Titulado “Homenaje a Daniel Ferrás.

La muerte de Ferrás desencadena la “*Huelga de los 9 días*”, así bautizada por sus protagonistas. Instalación de carpas en el portón de la fábrica, cortes de ruta, comunicados de prensa, fondos de huelga, constitución de la Comisión de Mujeres de obreros de Zanón, son algunas de las actividades desplegadas por los obreros. Pero también convocan a un paro provincial ATEN, la CTA, ATE, la Universidad Nacional del Comahue (UNCo), organizaciones de desocupados, de Derechos Humanos y partidos de izquierda. A la par de estas expresiones de apoyo, debemos decir que el principal brazo solidario que reciben los obreros de Zanón llega desde la comunidad aledaña de Centenario que además de ser cuna de la mayoría de los ceramistas brinda a través de múltiples organizaciones sociales (bibliotecas populares, centros vecinales, clubes de-

portivos, escuelas) un apoyo decisivo. La “huelga de los 34 días”: entre abril y mayo del año 2001 los obreros enfrentan nuevamente a la empresa que sigue sin pausas su política de reducción de personal. La primera semana de abril del 2001 comienza con una huelga por atrasos salariales; Cerámica Neuquén -ubicada a metros de Zánón- incurre en las mismas prácticas, y Stefani de la localidad de Cutral Có se encuentra en una situación similar:

“Hemos vistocómo cierran o despiden cientos de fábricas en todo el país donde quedan miles de familias en la calle. Tenemos que empezar a plantarnos de una vez. Tenemos que agarrar el toro por las astas y ponernos a trabajar por objetivos más grandes”⁹.

El miércoles 25 de abril se define por asamblea el primer paro total y conjunto de la Filial 21 de la FOCRA en solidaridad con Zánón. El día 26 la movilización es organizada por la Mesa de Coordinación de Centenario, organismo que se constituye en apoyo a los obreros ceramistas y es conformado por la Biblioteca Popular Fonseca, el Movimiento Antipeaje de Centenario, centros de estudiantes secundarios y los docentes de ATEN Centenario. En su primera movilización participan unas 400 personas y junto a vecinos de esa localidad realizan un acto en apoyo a los ceramistas, que asisten en forma masiva. Desde entonces, el reclamo es que la fábrica Zánón “pase a manos del Estado”, es decir, se propone la estatización, y de esta manera se “devuelve” a la comunidad lo que el empresario Zánón adeuda. La empresa propone el levantamiento de la medida de fuerza y un acuerdo firmando ambas partes una cláusula de productividad a la que quedaría sujeto el pago de salarios. Esta propuesta llega a los obreros, es evaluada en asamblea

9. Extracto del Boletín del SOECN, 10/04/2001.

y se rechaza relanzando el paro. Finalmente, tras 34 días de huelga se llega a un acuerdo que conforma a los ceramistas y la medida de fuerza es levantada. Con despidos frenados, la empresa ya estigmatizada como la generadora de todos los conflictos en la fábrica, y el gobierno provincial cubriendo las espaldas de Luis Zanón, los obreros de base y su sindicato logran consolidar posiciones: ahora los obreros se apropian del discurso y prácticas mejor conocidos como "clasistas"; es decir, frente al "burócrata" y la "burocracia sindical", aliada a su vez a "la patronal", "amiga del gobierno", se encuentran ellos, "los obreros", miembros de "la clase obrera", cuyos métodos son por excelencia la "asamblea" y la "democracia directa". Sus dirigentes son, por sobre todo, "honestos y combativos".

Alberto Esparza: "En lo de los 34 días, que ya era un plan de lucha largo, yo me meto en la parte de prensa y difusión. No sé, cualquier cosa que haya que hacer... pintadas, ir a panfletear, a juntar firmas, cuenten conmigo(...)

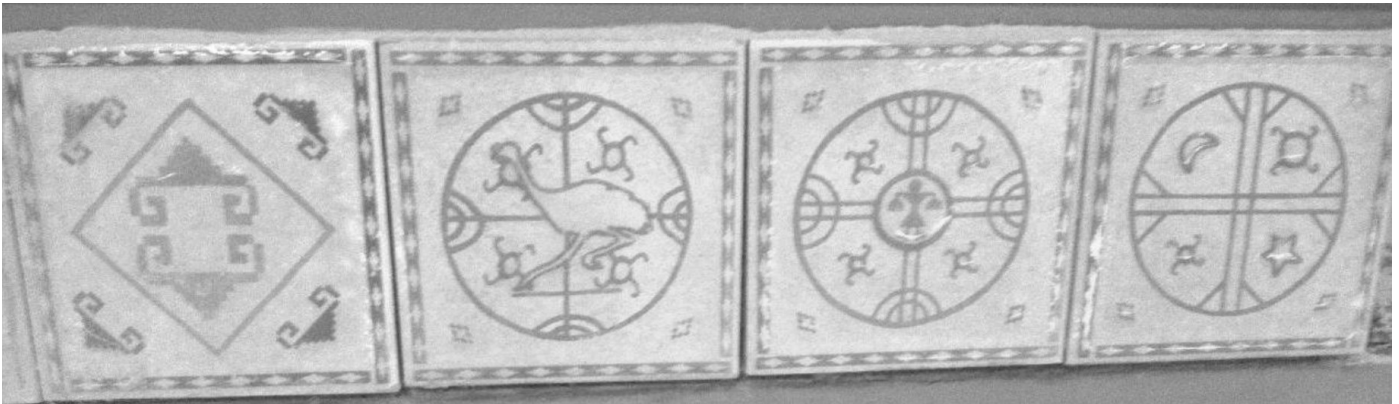
¿Y por qué te mandaste ahí? ¿Te acordás qué pensaste en ese momento? ¿Vos sentiste que hubo un momento que dijiste: empiezo a participar activamente?...

Sí. Fue cuando ya me sentí respaldado, sobre todo. Que era lo que antes no tenía. Veía cosas antes, pero no veía que estaban dadas las condiciones para participar. Cuando ya vi una mínima organización, vi compañeros que manejábamos la misma línea de pelearla, salir a luchar, bueno, vamos. Sobre la marcha vemos cómo vamos haciendo. Algunos tenías más visión que otros, entonces... Pero cuando ya había un poco más de organización, entonces dije ya hay que participar. O sea, no hay otra manera."

La arcilla mapuche

Uno de los aspectos menos estudiados y conocidos de esta experiencia es la solidaridad entre ceramistas y miembros de la comunidad mapuche. A poco de iniciado el control obrero miembros de la comunidad mapuche ofrecen sus canteras de arcilla a la incipiente autogestión, justo en el momento más crítico. Mediante un acuerdo con la Confederación de Organizaciones Mapuches (COM), los obreros de Zanón recibieron arcilla, materia prima sin la cual es imposible sostener la producción. A partir de este vínculo solidario se crearon los primeros modelos cerámicos, la “serie mapuche”: Fermín Meripan, Puran, Lexfaru y Calfulcurá, en honor a los caciques más combativos.

La arcilla mapuche



Algunos de los diseños de la línea mapuche

A muchas voces. Pequeño diccionario para comprender la Gestión Obrera



Inés y Lolín. Madres de Plaza de Mayo filial Neuquén y Alto Valle de Río Negro

Madres de Plaza de Mayo

Resulta muy difícil comprender la vigorosa protesta social del Neuquén contemporáneo si no se considera la impronta de los organismos de Derechos Humanos (DDHH) locales, en especial a Madres de Plaza de Mayo, como su vinculación con la Iglesia neuquina, concentrada en la figura del Obispo Don Jaime De Nevares. Una historia que sugiere que las luchas sociales de estas últimas décadas hunde parte de sus raíces en los efectos de la última dictadura militar nutriéndose de sus reivindicaciones pero para resignificarlas.

“Parecía absurdo pensar que pudiera multiplicarse, la chispita convertirse en llama permanente. Y el grupito en muchedumbre. Los militares no han sido educados para captar el sentido profundo de lo que es “insólito”. Su horizonte se limita a lo “uniforme”. Interpretan sólo aquello que se repite mecánicamente [...] Y llegó el día en que lo insólito se convirtió en una práctica revitalizadora y muy característica de las costumbres cívicas de la capital neuquina”. (Noemí “Lolín” Labruno, *Buscados*, 1988: 30).

La actividad de Madres de Plaza de Mayo filial Neuquén se concentra en dos personas, Inés Rigoni y Lolín Labruno, o “Inés y Lolín”, las ya míticas militantes que aún caminan y acompañan cada reclamo social en Neuquén. Zanón no fue la excepción:

Lolín: Zanón es un ejemplo, nosotras estuvimos con ellos, tomando mate, comiendo tortas fritas, desde el primer día, pero nosotras las Madres, ya, un poquito más sabias, entre comillas, les llevábamos para leer cosas, viste, les llevábamos la agenda del año '99 que estaba llena de un contenido, Camilo Torres, el Che Guevara, Cienfuegos, todas esas cosas, viste?, las cosas de las

Madres ... qué lucidez tenían las Madres...teníamos bah, y después... después llevábamos alimentos porque ellos tenían un trailer y juntaban, porque tenían que repartirse comida, un volantito y un paquetito de arroz o de fideos, bueno, entonces yo, ese es el logro nuestro, de ver que esos compañeros entendieron la lucha, y ellos, si nos reivindicán y, nosotros los queremos como hijos nuestros.

Inés: Además nosotros ahí íbamos a las asambleas ... y nos piden que hablemos en las asambleas (Testimonio de Lolín y Lolín, Neuquén,28/04/2008).

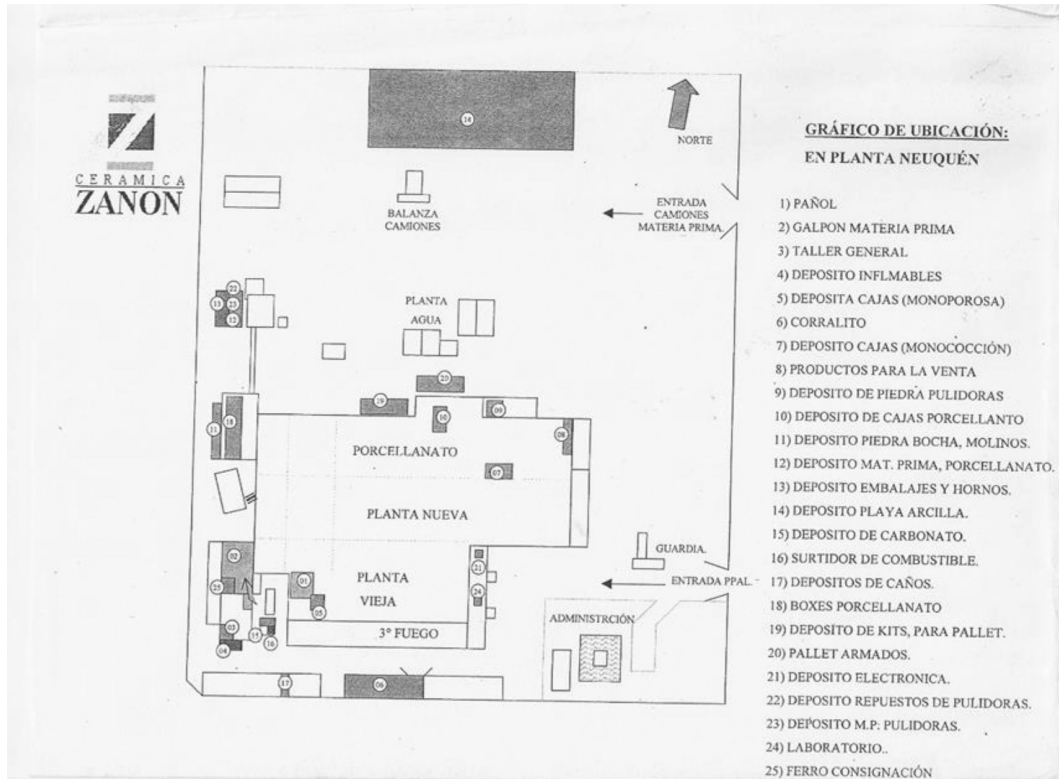
Trabajo genuino: La “Gestión Obrera”

La noción de “trabajo genuino” suele contraponerse a la de trabajo precario. En Argentina de fines de siglo XX fue utilizada principalmente por las organizaciones de trabajadores desocupados como demanda para dejar de depender de subsidios estatales. En Zanón adquirió varios significados, uno de ellos está relacionado con la experiencia de explotación patronal previa, por lo que trabajo genuino es en principio tener un trabajo estable, con horarios definidos, descansos, salario que cubra las necesidades materiales mínimas, condiciones laborales saludables, etc. Otro significado, más político y desarrollado por el SOECN, apunta a que ese trabajo genuino, además de las condiciones anteriores, sume el hecho de que la producción de la fábrica se destine a obra pública (escuelas, hospitales, barrios pobres), se incorporen trabajadores nuevos e incluso se realicen donaciones a poblaciones necesitadas.

Reynaldo Giménez: Lo divertido del caso es que vos te lo creés. Cuando llegó el momento de la gestión obrera, el puesto era lo que importaba, era corto... era salir a cortar el puente por un subsidio de 150 pesos o pelear por esto. A mí me parecía que lo más genuino era salvar esto. Por eso me entregué de patas y manos a la gestión y empezamos a pelearla. Como tuve predisposición tuve la posibilidad de viajar mucho y conocer gente, inclusive en el exterior. Yo estuve en Venezuela en el año 2004 y en 2009 se me vino todo encima porque pasé a integrar el sindicato y ya venía votado para el viaje a Italia y Francia. Fue una experiencia espectacular porque a vos se te termina de abrir la mente yendo a tantos lugares, y te ovacionan tanto... y tampoco te creés nada, sino que ves que hay tantas realidades, tanta gente que pasa lo que vos ya pasaste; eso te fomenta las ganas de seguir animándote porque ves que hay gente que tiene las mismas necesidades que tuvimos. Y esto no es cuestión de salvarse solo porque solo no vas a ningún lado. Esas cosas te fortalecen...”.

Elisa Cisterna: Yo por ejemplo digo, como les conté antes, di con una situación de no tener un trabajo digno, de no tener un sueldo digno, de no tener condiciones laborales dignas, y a mí que me dieran un plan me parecía bien. No estaba contenta, porque ciento cincuenta pesos no me alcanzaban para sostener, pero tampoco estaba en desacuerdo. Y hoy no quiero eso, yo quiero un trabajo digno, quiero que mis hijos tengan las horas que corresponden de trabajo y de descanso y de esparcimiento; no quiero que sus derechos sean avasallados, pero el sistema día a día uno lo ve como avanza y como están inmersos en el consumismo, en la televisión, no deja que el ser humano pueda analizar la situación en la que estamos y pueda luchar en contra de eso.

Los sectores en la gestión obrera



Mapa de la fábrica elaborado por los obreros

Los sectores en la gestión obrera

“No sabemos trabajar sin patrón”, “nos cuesta trabajar sin recibir órdenes”, frases de este tipo circulaban en los inicios de la autogestión. Con el tiempo, la autoorganización fue tomando forma, pero fue un proceso extremadamente complejo en vistas de que no existían antecedentes ni experiencias cercanas de donde tomar ejemplos. ¿Cómo ocurrió ese proceso? en función de tres turnos de producción se organizaron asambleas para cada uno que pueden ser de carácter informativa o resolutoria y en general se colocan en el transparente de ingreso a la fábrica el temario a abordar. La forma inicial de coordinar la producción fue simple: cada turno de cada sector contó siempre con uno o más referentes durante el conflicto que se encargó de mantener informado y unido al resto de los obreros, luego éstos referentes serán los coordinadores “naturales” de cada sector, a saber: atomizadores, prensa, líneas, hornos, selección, laboratorio de pastas, laboratorio de esmaltes, mantenimiento, stock y despacho, compras, ventas, administración, guardias, prensa y difusión. Si hay más de un referente se elige por votación quien será el coordinador.

La función de los coordinadores es en principio organizar al turno de su sector, relevar las necesidades y problemas más apremiantes (productivos, técnicos, de disciplina). Luego, los coordinadores se reúnen semanalmente para evaluar y asignar prioridades de cada sector. Se propone un coordinador general para toda la fábrica y se establece como órgano de dirección máximo a la reunión de coordinadores compuesta por el coordinador general, los coordinadores de sectores y tres miembros de la comisión interna o directiva del SOECN. La reunión de coordinadores es el órgano equivalente al consejo de administración de una cooperativa y sus cargos (presidente, vice, tesorero y síndicos) son elegidos por la asamblea general y revocables por esta en cualquier momento. Todos los coordinadores sectoriales son revocables por la asamblea

general y se propone como principio la rotación periódica de los cargos a fin de que todos tengan la posibilidad de asumir responsabilidades directivas.

Todos los trabajadores de la fábrica cobraron inicialmente un salario igualitario, que luego sufrió variaciones en función de respetar la antigüedad de varios ceramistas. Los coordinadores se reúnen dos veces por semana en reuniones abiertas y sus resoluciones son publicadas en el transparente de la fábrica. Luego, esas resoluciones son propuestas en la/s asamblea/s, que las pueden revocar o aceptar.

Reynaldo Giménez: Yo te voy a explicar algo: nosotros hicimos una gran reestructuración. La empresa tenía una normativa que hablaba de reestructuración y la reestructuración de la empresa era despedirnos. Nosotros, para que sepas en detalle, éramos 338 operarios, 120 entre ingenieros y fuera de convenio, o sea de oficinas y todo y 120 más en Buenos Aires que hacían marketing. Después había muchos sectores tercerizados: cocina, stock, enfermería, seguridad y limpieza. Hoy por hoy, que hemos llegado a ser 450 o algunos más, eso lo hacemos todo nosotros. Primero que no hay ningún profesional y hay compañeros que salen a vender afuera y se vende acá, cosa que la empresa no hacía, la empresa mandaba solamente a corralones, que tampoco lo hacían ellos sino una empresa de logística que se llamaba TASA.

Entonces ya te digo, es completamente distinta la gestión de la empresa de la gestión obrera. Nosotros tenemos que reorganizarnos o aprender, o hacé como quieras pero vos tenés que hacer esto. Como te salga. Y lo hemos aprendido bien. Por ejemplo en ventas tuvimos la posibilidad que la jueza nos autorizó a vender el sector que embargó para cobrar sueldos y eso ya nos dio un poquito de experiencia... después lo demás lo fuimos haciendo. Ya te digo, yo pasé a ser el síndico sabiendo que dos más dos es cuatro. Sabía que tenía que controlar cosas, ir, pedir

boletas, mirar cosas... y bueno, lo habré hecho bien o no lo habré hecho tan bien, hoy por hoy sé que los síndicos actuales me superan, pero fueron teniendo más herramientas... y lo mismo pasó con mantenimiento. Los compañeros fueron aprendiendo, mucho ya lo sabían, hay compañeros mecánicos que son espectaculares, es el caso de Carlitos Acuña, un tipo que sabe muchísimo... y bueno, así lo van volcando y yo creo que tenemos esa particularidad, no somos mezquinos, lo que sabemos se lo vamos enseñando a otro y así salimos adelante.

Por ejemplo, la "Guardia" cuando arrancamos con esto, esto era la guardia "de la gomera" ahora es una guardia "administrativa", hacemos mucho papeleo. De hecho a partir del lunes vamos a empezar a emitir los remitos desde la guardia (lo remarca) para ser más exactos, más prolijos en los controles.

Marcelo Morales: Sí, qué se yo, la mayoría de los sectores en la planta, los tuvimos, porque, qué se yo, atomizadores forma parte de un sector, el horno también, pero prensa, lo que es la prensa, por ejemplo acá donde estamos hoy es un sector que no estaba. Dentro de la fábrica. Pero sin embargo también en eso le va dando elementos a los trabajadores y a todos en general porque aprendemos a ver por qué es tan necesario, porque incluso hasta nosotros en aquellos años decíamos: "¿para qué querés prensa y difusión si en realidad acá tenemos que producir?" Pero tiene que ver, digamos, con todas las cuestiones que nosotros, todos hemos aprendido, si hay cosas para destacar en estos años, es que todos hemos aprendido, algunos compañeros por suerte, porque eso también, digo nos tocó que hubieron compañeros ahí veían más rápidos que los otros, que venían más atrasados, pero con esa práctica de defender los sectores y por qué es necesario entender las dos cuestiones que una es productiva y la otra es política se hizo prensa y difusión y bueno ha servido a todos, a todos en general.

Hay sectores que quedaron, éste que no estaba que es nuevo, nuevo (prensa y difusión) y después otros sectores que manejaba la patronal que no tenía nada que ver con la producción, que fue personal, que fue compras, ventas, y todo lo que es el trabajo administrativo que hacen los compañeros que están dentro de la dirección de la cooperativa que son el presidente de la cooperativa, el tesorero, y todos esos que son los que manejan y deben llevar la claridad de lo que es la situación de la fábrica en cuanto a números. También está la parte de la contaduría, digamos, que ese sí que alguien que no pertenece netamente a los de acá, de la fábrica; si bien es un compañero de trabajo, pero ya con un estudio que exige digamos, a lo que es la cooperativa. Pero si no, después todos los otros, todo lo otro, son compañeros de Zanón.

Con la gestión obrera en los sectores, lo que pasó, fue que hubo una, es como que vos te descomprimís, *(quien intervino antes, lo hace ahora diciendo "no está la presión esa que está atrás, sino en otro compañero..."* Marcelo casi sin dejarlo terminar *continúa)* somos nosotros mismos que de alguna manera trabajamos sin presión, si bien la misma responsabilidad tiene que estar, porque ahora más que nunca es responsabilidad de nosotros, entonces eso no se debe perder, pero sí se descomprime. Por eso está la comparación de lo que pasaba que yo decía recién. Que acá casi todos los años moría una persona. O sea todos estábamos presionados. Por el color de ropa, por la categoría, por la demanda de la producción misma, porque no podías usar el pelo largo, *(enumera con peso que figura la presión de la que habla)* había como una normativa. Y a todos nos pasaron cosas, a mí me hicieron cortar el pelo, *(indignado)* y lo tuve que hacer.

Y lo tenés que hacer por varias razones, si querés, porque uno lo puede hacer, qué sé yo, a mí en este caso porque imagináte, vengo golpeado de la vida, y también uno tiene una necesidad de tener un trabajo, al no sentirse respaldo, lo que dije recién, entonces al tener la

necesidad de un trabajo también para poder llegar a tu lugar de vida; a veces tenemos que resignar cosas. Quizás no es lo mejor, pero también es cierto que era una necesidad que yo tenía que estar acá. Entonces hay cosas que te gustan o no te gustan, son disciplinas y que te las imponen y que las tenés que hacer... no las aceptás del todo pero igual las tenés que hacer... Y esa, es... se descomprime. Por eso, nosotros tenemos accidentes acá, no vamos a decir que no. Hay accidentes, son muy chicos, y en cantidad bajaron mucho, en la gravedad, ni hablar. Pero también el accidente se puede evitar más también, porque también el desgaste de la misma producción a veces, uno tiene que atar cosas con cosas que no son para llegar a la producción y a veces se puede cometer un accidente o sea, y por eso también creo que cambiarían muchas cosas si realmente se logra la renovación de máquinas.

El CPEM N° 88 "Boquita Esparza"... la escuela



Cerámico con el logo del proyecto de Escuela en Fasinpat, diseñado por Carlos Lamperti. Puede apreciarse el logo del Sindicato Ceramista y la foto de Jorge "Boquita" Esparza.

El CPEM N° 88 “Boquita Esparza”... la escuela

El proyecto de Escuela en Fasinpat nació en el año 2008, en las calles, en las marchas que hacíamos desde ATEN y a las que acompañaban otras organizaciones entre ellas el Sindicato Ceramista, pidiendo justicia por el fusilamiento de Carlos Fuentealba. Ahí nacieron las primeras ideas de lo que hoy es el CPEM N°88. Esta experiencia contó con el impulso, acompañamiento hasta sus últimos días de un compañero, Carlos Falaschi, quien siempre estuvo cerca de la Gestión Obrera y de la que tenía una inmensa admiración y respeto. Como abogado acompañó y asesoró a los obreros desde los primeros momentos de la ocupación de la fábrica. Luego fue un pilar en este proyecto. Carlos conoció a Paulo Freire, venía de la experiencia sandinista en Nicaragua (de asesorar en expropiación de las multinacionales a los fiscales), de experiencias educativas en fábricas en el Chile de la Unidad Popular y muy cercano a la experiencia del Movimiento de Trabajadores Rurales sin Tierra en Brasil... Toda esta experiencia la entregó en el transcurso del proyecto y hasta su muerte. Fue un referente que marcó un rumbo a este CPEM. La idea central que se sostenía era que toda la fábrica ya era en sí una escuela, y esto tenía traspasar y llegar a las aulas, a los proyectos, a la vida cotidiana y a las paredes del CPEM, dando lugar a una experiencia educativa sostenida por los mismos principios y métodos de la Gestión Obrera. Aquí algunos relatos sobre el CPEM N°88 “Boquita Esparza”.

Reynaldo Giménez: Generalmente he trabajado de mañana pero hay veces que vengo de tarde y es muy reconfortante ver tantos alumnos que vienen, profesores y alumnos que van ingresando a la fábrica. Yo pienso que sería muy lindo que saliera una Ley que diga que cada fábrica tenga su escuela, ¿no?... es una de las tantas utopías que hay pero Zanón demostró que puede ser realidad. Yo creo que sería muy lindo que saliera una ley que apoyara eso. Es muy di-

fácil porque es ir a contramano del sistema. Pero, si salió acá es porque se puede lograr en otros lados, todos sabemos las gran carencias de escuelas y... también sería lindo que esta sea una escuela técnica, una EPET. Eso da la orientación, al compañero que aprende acá se va como "enredando" en la cosa y busca quedarse o ir a otra empresa, no digo que las demás sean empresas malas. Sería muy lindo. A lo mejor yo no lo voy a ver, pero algún día se podría lograr eso...

El día de la inauguración de la escuela en Zanón Reynaldo pronunció estas palabras:

"Poder estar hoy inaugurando un colegio secundario -C.P.E.M. N° 88 "Boquita Esparza"-, es un hecho que queda marcado en la historia... frente a los que piensan que los trabajadores solo servimos para operar máquinas o transportar materiales pesados sobre nuestros hombros, precisamente somos los trabajadores los que nos vamos a encargar de que esto no suceda".

Marcelo Morales: Tiene una importancia, yo creo que uno no la puede dimensionar así todos los días, pero si vos te ponés un cachito a detenerte, tiene un significado y una importancia tremenda, porque la verdad que haber llegado a hacer una gestión obrera, que costó lucha, no? y haber llegado a luchar dentro de los trabajadores mismos, porque una cosa que tiene que ver, importante, es haber buscado también la unidad con otros sectores, que tiene que ver con lo mismo; como el mismo sistema, o el mismo poder, ataca por un lado, o a los trabajadores que están en la fábrica, pero también ataca el tema tan importante que es la educación donde hay trabajadores, tiene que ver con esta lucha, obviamente porque se vio reflejado esos años de lucha y que también tiene que ver con la pelea que se está dando hacia afuera que hay

falta de escuelas en todas las partes del país, yo creo que en el mundo deben haber estas propias necesidades, tiene que estar la educación en primer lugar y lo que mejor debería ser atendido porque hace al crecimiento no tan sólo de una persona, sino en líneas generales de un país también. Que necesita tener una educación, tiene que tener una claridad de lo que significa toda una vida, y por qué los hijos, los trabajadores tienen que tener: la educación, la salud y la vivienda, que para mí son, digo, son cosas muy primordiales que tiene que tener la persona, o la persona que viene a este mundo si se quiere, que forman parte de nuestra vida.

Entonces tener acá en la fábrica, la educación y tener chicos que en realidad no tienen lugares por la falta de políticas que hay y que se haya peleado para acá y nosotros ver que todas las tarde que viene gente, hijos de nuestros compañeros, y compañeros nuestros que hayan terminado el secundario, o que tenían el primario y tuvieron la posibilidad de trabajar y de poder terminar, eso es un avance enorme, digo eso es una demostración que digo, no es que no cuidarlo, hay que cuidarlo mucho, hay que seguir con la misma pelea, no alcanza con que la escuelita este hoy acá sino que hay que seguir con las mismas exigencias, hay que exigirle al estado que se puede lógicamente, pero que está demostrado que hay una falta de lugares para nuestros hijos. Sí, es muy importante la verdad que esos compañeros y compañeras que tuvieron esa chispa, de decir: 'che, peleemos un colegio de manera conjunta y demostremos también que los trabajadores pueden brindar los espacios que hoy no están en otro lado', que se eduquen acá, es muy importante para nosotros.

Sobre la necesidad de educación formal y la relación de la escuela con la fábrica, **Marcelo** dice:

Yo creo que, si te tengo que ser sincero, yo siempre respondo con lo primordial, que es lo que tengo yo, creo que está bueno que lo tengamos todos, pero creo que sí, que en un momento sería necesario trasladar o ese proyecto que termine aterrizando acá en la fábrica. El poder intercambiar, digamos, pero nos tenemos que relacionar más. Creo que si no buscamos esa relación de estudiantes y trabajadores que vivimos dentro de un mismo lugar, porque vos armás como una convivencia, esto es una convivencia, nada más que estamos en diferentes horarios, o con producciones, pero en definitiva todos peleamos por la misma educación, todos peleamos por los mismos derechos que son parte de la enseñanza de la escuela.

Pero me parece que tenemos que tratar de poder de hacer de la idea de cómo relacionar en algún momento los chicos, los que hoy se educan acá, en la fábrica, con nuestras propias bases que son la jornada de discusión, de debate, y porque también se pone en debate en la jornada el tema de por qué, nosotros como trabajadores no tan sólo nos tenemos que centrar en la producción si no también ser parte de la lucha que llevan los compañeros docentes y otros trabajadores.

Entonces si nosotros no entramos con esa primer cosa que es poder integrarnos va a ser difícil que por más que lo pensemos, pero tiene que ver de cómo nosotros nos empezamos a hacer parte de esta discusión que está más que copada porque hay que trasladar y decir presentarnos también en algún momento de nuestra jornada cuantos chicos se pudieron este año o años anteriores se pudieron terminar su colegio acá; y que piensan también ellos, así como uno puede preguntar, como a uno le pueden preguntar, puede volver y por ahí a nosotros se nos escapa. Me parece que es fundamental para empezar todo lo otro, es fundamental que antes, esté ese paso.

En la práctica por ahí se nos escapa estar más cerca de la escuela, y la verdad si vos me decís, seguramente se nos habrá escapado, pero por ahí está bueno que se diga, y a lo mejor alguien lo puede captar y en algún momento decís: 'queremos un espacio dentro de la jornada de los trabajadores' porque me parece que lo que no podemos perder es que somos parte de la misma lucha... compañeros docentes, compañeros ocupados y desocupados...

Elisa Cisterna: Yo no había terminado el secundario, así que me parecía muy importante el hecho de tener el colegio, de no desperdiciarlo dentro de la fábrica y bueno, lo charlé con mis hijos obviamente porque sabía que eso implicaba estar más horas fuera de la casa y me dijeron que ellos no tenían problema, que mientras que yo fuera feliz que sí, que lo hiciera.

Así, que bueno, me anoté en el colegio, soy egresada de la primer promoción también, y esas cosas fueron las que me fueron enseñando a poder desenvolverme de otra manera, fueron las que también me fueron ayudando a tener una continuación mucho más activa en cuanto a lo político y que también desencadenó que hoy fuera parte de la conducción del sindicato ceramista, ¿no?

Sobre lo que estudiamos y aprendimos en el CPEM te puedo contar cuando estudiamos el fordismo, ¿qué es el fordismo?, el sistema de producción, yo decía: '¡mirá vos! ¡Cuántos años tiene!' (ríe) Y lo seguimos reproduciendo, y nosotros, al estar inmersos, como dije con anterioridad, en el sistema capitalista, nos vemos obligados a hacerlo por más que nosotros querramos hacer otro tipo de sistema, ¿no?, pero el mecanismo, si vos hacés el recorrido por la fábrica, es automatizado y lo tenés que hacer si o si de esa manera, todavía no encontramos, la manera de hacerlo de otra manera, ¿no?

Después yo también valoro muchísimo el tema del colegio, porque nosotros por la orientación que tenemos, tuvimos Comunicación y Medios, un profesor de Comunicación y Medios, y a mí me ayudó especialmente a atender a los demás, ¿no?, porque según la situación de vida en la que uno nació o se crió y transcurrió su vida, es como se posiciona en la vida, como uno toma decisiones. Y acá adentro estamos, todo el día posicionándonos, tomando decisiones, y bueno, por ahí uno no entiende a otro compañero y quiere imponer lo que uno piensa y no es así, tenés que esperar o tratar de convencer, pero con buenos argumentos, al compañero o compañero que esté, según tu punto de vista, pensando distinto.

En el CPEM discutir discutíamos muchas cosas, siempre estábamos discutiendo, por ejemplo cuando hablábamos del Día Internacional de la Mujer, ¿qué es el Día Internacional de la Mujer, qué es para nosotros? ¿Por qué se regala una flor en ese día, un bon o bon?; todo esto que ha transformado el Capitalismo, ¿no?, las fechas en mercantilización, porque todo sirve para los beneficios de los grandes capitalistas, para vender, para el consumo.

En ese sentido nunca se valoró, por ejemplo para el Día del Trabajador, el hecho de que por qué se conmemora, porque no se festeja, todos: - 'feliz día del trabajador, feliz día del trabajador!' y en ese día murieron muchas personas. Para que hoy nosotros tengamos los derechos que tenemos, y para que hoy el gobierno de a poco va haciendo nuevas organizaciones para quitarnos derechos como el monotributo por ejemplo, todas esas cosas que por ahí uno antes no las veía.

Cuando hablábamos del colegio en la fábrica y de cómo queríamos que fuera, hablábamos mucho de cómo es un colegio de adultos, cada uno tiene su experiencia de vida, ¿no? Y por

tener una experiencia de vida también tiene conocimientos. O sea, sí, el profesor también tiene conocimientos sobre matemática específicamente, porque es profesor de matemática, pero yo también tengo conocimientos. Y por ahí tener ese tipo de relación de interactuar un poco más, profesor-alumno, que no sea así una bajada de línea vertical solamente, sino que sea más horizontal, poder compartir, poder interactuar entre las materias que están relacionadas; que por ahí se ha intentado hacer, pero que no se logra que no se ha hecho hasta el final.

Porque hay materias que están relacionadas, por ejemplo, comunicación y medios, expresión oral y escrita, lengua y literatura, son tres materias que más o menos rondan, que tienen que ver con la escritura, con la lectura, con la expresión, ¿no? Yo, para mí, lo que nosotros siempre analizamos el hecho de tener así una relación más, que no sea tan vertical. Obviamente que uno va a respetar al docente porque X cantidad de años que estudió y se preparó para, pero eso no quiere decir que del otro lado hay un vaso vacío. ¿no? No sé si me expresé... *(ríe apenas)*

La mayoría de los obreros la ven bien a la escuela, están contentos con tener una escuela, o sea hablando específicamente de los de acá, ellos reconocen la importancia que tiene la escuela dentro de la fábrica y sobre todo cuando viene visita de afuera, que lo primero que hacen ahora, sí preguntan por la producción, pero también quieren saber cómo surgió el proyecto del colegio adentro de la fábrica, cuántos años tiene, cuántos alumnos, todo eso ¿no? El tema es que es muy complejo, porque esto que hablábamos antes ¿no? Acá hay padres y madres, personas que ya tienen una vida formada, que tenés turnos rotativos, y que es complicado estudiar en esos turnos rotativos, por eso cuando se había pensado el proyecto del colegio, habíamos hablado de horas institucionales, que pudieran recuperar esas horas que no podías estar

en el aula, que pudieras recuperarlas, no perderlas, y hasta ahora no hemos podido lograrlo eso.

Entonces el compañero está en una situación en la que tiene familia, o sea implica responsabilidades, tiene el deseo de hacer el secundario, pero también hay una necesidad económica al tener esas responsabilidades. Entonces a la hora de elegir, porque podríamos decir: bueno, un compañero que quiere estudiar que tenga un turno fijo a la mañana, para que pueda venir a la tarde a estudiar y para que le quede un tiempo para poder repasar en la casa aunque sea, y, pero ante la necesidad económica, no, hago los tres turnos, como lo hice yo.

Alejandro López: Mirá, justamente cuando se pensó la idea de la escuela en la fábrica, fue en función de la necesidad que teníamos como gestión obrera, de 'sostenerla', para sostenerla gestión obrera necesitamos formarnos. Entonces veíamos que habían muchísimos compañeros y compañeras que nos faltaba esa formación, digamos, y entonces en función de eso fue que se dijo lo de la escuela.

Pensando no solamente, en los obreros y obreras ceramistas sino en otros trabajadores de acá del Parque Industrial, pero todo en función de sostener el control obrero, porque sabemos que es una lucha abierta, ideológica, una lucha política, el que los trabajadores podemos mantener nuestras propias fuentes de trabajo, entonces creo que esa es la relación más estrecha que hay entre educación y trabajo, digamos. Cómo se puede poner la educación en función de sostener la fuente de trabajo. Y sobre todo una experiencia como es el control obrero.

Se logró una gran conquista que es que esté, Cpem88 no fue fácil, hubieron muchísimas discusiones, muchísimas reuniones, muchísimos debates, incluso nos tuvimos que movilizar, tuvimos

que torcer una voluntad política, porque la voluntad política era otra.

Y así como es atacado el control obrero para que no exista, también es atacado el Cpem88 para que no exista en esta fábrica. Eso es permanente, por más que no se visualice, pero está todos los días, es atacado de distintos lugares. Entonces nos cabe la responsabilidad de ver cómo hacemos para sostener el control obrero, cómo hacemos para sostener la escuela, pero lo difícil también es mantener esa relación educación y trabajo, es re-difícil. Porque hay que luchar con un montón de cosas, que tienen que ver con el sistema, que tienen que ver con la naturalización, y en esto me parece que lo que dice Eli, digamos tiene una importancia porque a nosotros nos quedan cuestiones pendientes.

El objetivo original que era que muchísimos compañeros y compañeras de la fábrica, de Zanón y del resto de las otras fábricas pudieran estudiar ¿sí? y terminar.

Bueno, el CPEM 88 tiene compañeras y compañeros trabajadores, ¿sí?, pero no centralmente de acá de la fábrica. Entonces ahí nos encontramos con un montón de problemas que tienen que ver con los horarios rotativos nuestros, con los horarios de producción... Tenemos un debate abierto que es el que podamos discutir nosotros en nuestras asambleas, distintas ideas. Yo sostengo una que tiene que ser que, los horarios de estudio que sean contemplados como horario de trabajo, ¿sí?, para facilitarle al compañero... yo creo que eso sería de una ayuda significativa.

Pero ese es un aspecto, el otro aspecto me parece que es el central, es cómo la educación se pone al servicio de poder sostener una fuente de trabajo bajo control obrero ¿sí?, Y no estoy hablando solamente del CPEM 88, porque es mucho más amplia la discusión, no es fácil, primero que es una lucha abierta por dar, pero también contra reloj, porque si vos no la das en tiempo

y forma, ¿no? la das después, se naturaliza y hay cosas que se dan por hecho, y todo vuelve a su lugar, y todo se mecaniza, digamos; como el sistema lo plantea.

Entonces creo que ahí estamos, ahí estamos, *(parece seguir ahora con otro ritmo, hablando del balance positivo)* creo que tenemos que dar la discusión cuanto antes, no va a ser sencillo, pero tenemos un par de ventajas, el hecho de que esté la fábrica, no es una utopía. Está bajo control obrero, tiene un montón de años de experiencia, hemos ido logrando conquistas. Entre esas conquistas está el CPEM 88 son dos cosas concretas, vos las puedes palpar, las puedes ver, las puedes sentir, puedes ser parte de esa discusión, entonces desde ahí empezamos a discutir, son cosas importantes digamos, no arrancamos de cero, o no arrancamos de una idea, si no arrancamos de una idea que ya se hizo práctica ¿no?

Maribel Malán: De hecho algo quería agregar cuando decimos que ha sido un 'espacio colectivo', justamente siempre se impulsó con esta idea de que la escuela ES un espacio colectivo. Con los compañeros de ATEN que intervinimos en este proyecto lo hicimos con esa intención también. Como docentes en cada barrio vemos que hay padres que se quedan sin sus fuentes de trabajo, nosotros eso lo sentimos a través de los chicos, no somos una isla. Entonces desde un principio trabajamos colectivamente con esa mirada. Esta escuela surge en la calle, en protestas, caminatas junto con los compañeros de Zanón en las que ellos plantearon la necesidad de la educación. Ahí comenzó a amasarse lo que hoy es CPEM 88. Funcionamos de esa manera, con esa lógica. Como Jessica nombró al principio, el proyecto y anteproyecto entran, y lo ponemos sobre tablas en el Consejo Provincial de Educación y después entran por la vocal gremial de la comunidad. Entonces justamente esa característica de ser colectivo es la que tiene. Rescato lo que dijo Ale: podemos tener nuestras diferencias o nuestros puntos en común pero

lo que nos une es la posibilidad de exponer nuestras opiniones en las jornadas que hasta ahora hemos mantenido. Las llamamos justamente asambleas abiertas a la comunidad educativa. Nuestra comunidad educativa, la que nos rodea, son los compañeros de Zanón inclusive; Elisa está como estudiante y siempre ha participado de las jornadas institucionales. Los estudiantes siempre han formado parte porque una escuela sin estudiantes, si no se los escucha y no pueden contribuir a esa construcción, la escuela no tiene sentido ni razón de ser.

Jorge Bermúdez: A mí me gustaría contar un poco las decisiones que tomamos en la lucha por crear esta escuela. Crearle una identidad a la escuela en el sistema educativo que existe es bastante difícil porque cada uno que viene trae cosas nuevas. A algunos profesores los conozco hace tiempo, a otros no. La historia siempre tiene que volver a ser contada. Es importante crear su identidad. Nosotros quisimos darle una impronta importante a esta escuela, sobre todo porque es algo que me parece fundamental y en general no se quiere dar en otros lados y también es importante contar los fracasos que tuvimos. Cuando empezamos luchamos por crear también una escuela primaria y en eso fracasamos, hay que contarlo porque fue así. Al principio hubo una maestra que iba a enseñarles a los compañeros que eran muy poquitos. Por diversas razones, a los de mayor edad les daba vergüenza ir. La escuela primaria se creó en realidad antes de la secundaria, meses antes. El hecho de la maestra primaria que estuvo disponible fue importantísima para facilitar el trabajo de los compañeros que habían dejado la escuela muchos años antes, pudieron articularse. Algún tiempo lo tuvimos, otras veces no, es importante para el funcionamiento de la escuela que sigamos sumando a esos compañeros. El otro tema importante que quiero destacar es la articulación con la universidad. Me parece que era pretencioso lo nuestro pero si no lo fuéramos, adónde iríamos?... la mirada tiene que ir siempre arriba, a pesar de las dificultades de los compañeros; ya sea la edad, sus dificultades en sus casas porque son padres o madres de familia, porque trabajan... nosotros queríamos que esta escuela, articulada

con la universidad, todo compañero que salga de aquí esté preparado para ingresar en el nivel universitario. Yo sé que es difícil en la educación de adultos, es más fácil para la educación "normal", pero opino que tenemos que seguir articulando con el nivel universitario. Lo otro sumamente importante que definimos en aquel momento es el tipo de escuela. Teníamos dos proyectos presentados: bachilleratos populares o escuelas del Estado. Nosotros definimos que preferíamos que fuera una escuela del Estado porque es el Estado el responsable de garantizar la educación de la sociedad.

A muchas voces. Pequeño diccionario para comprender la Gestión Obrera

Tabla del 2 $2 \times 1 = 2$ $2 \times 2 = 4$ $2 \times 3 = 6$ $2 \times 4 = 8$ $2 \times 5 = 10$ $2 \times 6 = 12$ $2 \times 7 = 14$ $2 \times 8 = 16$ $2 \times 9 = 18$ $2 \times 10 = 20$	Tabla del 3 $3 \times 1 = 3$ $3 \times 2 = 6$ $3 \times 3 = 9$ $3 \times 4 = 12$ $3 \times 5 = 15$ $3 \times 6 = 18$ $3 \times 7 = 21$ $3 \times 8 = 24$ $3 \times 9 = 27$ $3 \times 10 = 30$	Tabla del 4 $4 \times 1 = 4$ $4 \times 2 = 8$ $4 \times 3 = 12$ $4 \times 4 = 16$ $4 \times 5 = 20$ $4 \times 6 = 24$ $4 \times 7 = 28$ $4 \times 8 = 32$ $4 \times 9 = 36$ $4 \times 10 = 40$	Tabla del 5 $5 \times 1 = 5$ $5 \times 2 = 10$ $5 \times 3 = 15$ $5 \times 4 = 20$ $5 \times 5 = 25$ $5 \times 6 = 30$ $5 \times 7 = 35$ $5 \times 8 = 40$ $5 \times 9 = 45$ $5 \times 10 = 50$
Tabla del 6 $6 \times 1 = 6$ $6 \times 2 = 12$ $6 \times 3 = 18$ $6 \times 4 = 24$ $6 \times 5 = 30$ $6 \times 6 = 36$ $6 \times 7 = 42$ $6 \times 8 = 48$ $6 \times 9 = 54$ $6 \times 10 = 60$	Tabla del 7 $7 \times 1 = 7$ $7 \times 2 = 14$ $7 \times 3 = 21$ $7 \times 4 = 28$ $7 \times 5 = 35$ $7 \times 6 = 42$ $7 \times 7 = 49$ $7 \times 8 = 56$ $7 \times 9 = 63$ $7 \times 10 = 70$	Tabla del 8 $8 \times 1 = 8$ $8 \times 2 = 16$ $8 \times 3 = 24$ $8 \times 4 = 32$ $8 \times 5 = 40$ $8 \times 6 = 48$ $8 \times 7 = 56$ $8 \times 8 = 64$ $8 \times 9 = 72$ $8 \times 10 = 80$	Tabla del 9 $9 \times 1 = 9$ $9 \times 2 = 18$ $9 \times 3 = 27$ $9 \times 4 = 36$ $9 \times 5 = 45$ $9 \times 6 = 54$ $9 \times 7 = 63$ $9 \times 8 = 72$ $9 \times 9 = 81$ $9 \times 10 = 90$

Cerámico diseñado por la Gestión Obrera para entregar a escuelas primarias de la provincia en el marco de las acciones de solidaridad con los trabajadores de la educación

Aprender a trabajar... ¿Qué se aprende en la gestión obrera?

Reynaldo Giménez: ... Acá inclusive han venido muchos chicos, hijos de compañeros y gente de las organizaciones de desocupados que no habían tenido nunca una experiencia de trabajo, entonces insertar en una empresa, en un mercado laboral a un compañero que nunca trabajó es un poco más difícil, sobre todo disciplinarlos. Acá hay compañeros que por ahí no te respetan la hora de trabajo, viste, se genera una cultura de libertinaje que a mí por ejemplo que tengo una cultura de laburo me choca mucho... es difícil esto. Pero de cualquier manera hay normas de convivencia que son muy tolerantes, sabemos que se pueden cometer errores, de a poco iremos discutiendo. Yo de lo laboral que me queda no quiero que esto se caiga... Y, hay muchos compañeros que son muy potables acá y le ponen mucho. Inclusive no solamente de los viejos, también gente que ha ingresado que también tiene esa condición. Todo lo que podemos volcarles a esos compañeros nuevos que ingresan, va a ayudar. Pero también hay muchas cosas para pulir porque si no esto tiene un montón de problemas... sobre todo, ya te digo, en la asistencia, en la disciplina, pero eso se puede arreglar, no es una cosa tan imposible de manejar.

Elisa Cisterna: Comencé a trabajar en la parte de línea de esmalte como decoradora, y aproximadamente al año de estar ya dentro de lo que es la gestión, en ese momento estábamos luchando por la expropiación de la fábrica, hicimos muchas movilizaciones, muchas difusiones en cuanto a la lucha y eso es como cuando uno empieza a participar y a concientizarse de lo que está haciendo. A su vez también estaba peleando por mi casa también con este movimiento del cual les hablé con anterioridad que pasó a ser de Movimiento de Trabajadores Desocupados a Movimiento Techo Digno, entonces aproximadamente 2009 finalizando, me entregaron

mi casa en el Z1 y bueno, ya ahí estaba más que realizada, con trabajo y casa y mis hijos (*parece contener otra vez algo de emoción*). Y se dio la posibilidad del colegio dentro de la fábrica, ese proyecto que venían peleando hace mucho tiempo un grupo de acá del sindicato, compañeros docentes y compañeros de la universidad, se logró, se abrió el colegio y como se puede decir...no me sale la palabra en este momento.... era una asignatura pendiente... y empecé.

Qué aprendemos acá en Zanón? ... Aprendizajes técnicos muchísimos, yo por ejemplo no sabía cómo se hacía un cerámico, la primera vez que vi el proceso de la producción del cerámico, igual, lo sigo, (*se le superponen las palabras expresando lo que le produce admiración*) es maravilloso, o sea ver como la arcilla mezclada con la arena y otros productos, se atomizan, pasan por el secadero, van a la prensa, y salen crudos, después pasan por el gobel, la base, el decorado, la serigrafía, aunque sea ya un proceso viejo, porque ahora hay procesos mucho más modernos, mucho más rápidos, pero igual eso, por ejemplo como se hace la pasta, todo el proceso de la producción del cerámico, es impresionante.

Igual creo que uno no logra saber hasta el final todo, porque si no, no cometeríamos los errores que cometemos, no tendríamos la calidad baja, por ejemplo ¿no? Y después en cuanto a lo humano, digamos, el aprendizaje es muy grande, es enorme también, no tiene...yo digo todos los días estoy aprendiendo, sigo aprendiendo. Por ejemplo los derechos de las mujeres, uno habla a veces, dice cosas, pero es como que no hay bien consciencia de lo que uno está diciendo, no sé si me entienden, ¿no? porque palabras las podemos utilizar porque las aprendimos, pero ser conscientes de lo profundo, de lo que es los derechos de las mujeres, es groso.

Por ejemplo: que no te maltraten ni siquiera verbalmente, ¿no?, los derechos de los trabajadores, esto de tener una gestión obrera, de como nosotros, no te digo que somos perfectos, tenemos falencias, pero tratamos de hacer lo mejor posible. Después aprender lo que es un sindicato, la herramienta que es para el trabajador, cuando es bien utilizado, ¿no? porque no todos los sindicatos son iguales, a lo largo de toda la historia es lo mismo, o sea. Aprender sobre los partidos políticos, como influyen en las luchas de los trabajadores, como influyen dentro de la fábrica.

Cómo a lo largo de la historia, a veces uno reflexiona, ¿no? cuando yo era adolescente, si yo hubiera prestado atención a lo que la historia decía, me hubiera dado cuenta antes, pero la historia te muestra clarito cómo se organiza el gobierno, cómo se organizan las patronales en su beneficio y en perjuicio obviamente de los trabajadores, cómo nos explotan, cómo sacan la plusvalía; todas esas cosas las aprendí tanto en el colegio como en el proceso productivo acá. Porque vos decís, acá hay 450 personas que se trabaja en turnos rotativos, ocho horas, pero que no tenemos una producción como era la que tenía Zanón y sin embargo todos cobramos, no te digo que tenemos el mejor sueldo, pero llevamos un sueldo que medianamente, que podíamos estar mejor, pero que tiene que ver con el deterioro de las máquinas, con que no tenemos renovación tecnológica, entonces vos decís sí, los trabajadores han podido llevar adelante esta fábrica, han podido sostener su sueldo en estas condiciones, en las condiciones que nos pone el sistema, porque a nosotros no nos dan crédito, porque a nosotros no nos dan subsidios, cuanto más sería si tuviéramos las mismas condiciones que tienen las patronales, ¿no?

O sea cuando una patronal dice, como por ejemplo acá al lado Cerámica Neuquén que está en crisis, cuando también tienen un sistema rotativo, cuando también está las 24 horas produciendo, cuando tienen una maquinaria que es del 2006/2007 o sea una renovación tecnológicamente

ca, no se entiende y no se puede procesar, porque ellos han sacado los sueldos de los trabajadores, han sacado los gastos de la materia prima, y han tenido la ganancia, exuberante por la cantidad de metros que ellos producen, ¿dónde está esa ganancia? Si no se hizo inversión en la fábrica. ¿Me entendés?

Alejandro López: A nosotros nos ha pasado, que con compañeros de base hemos ido a llevar la solidaridad a un conflicto y vos los escuchas a esos compañeros, y vos los escuchás a los compañeros diciendo: '¡No! Ustedes se tienen que ganar la comunidad, ¡no! ustedes tienen que hacer volantes, no! ustedes tienen que hacer spot, no! ustedes tienen que juntar alimentos, tienen que hacer llegada, tiene que ganar lo legítimo sobre lo legal', que esto que aquello y vos decís, pero entonces, mirá vos... claro sí... es una escuela: es una escuela de formación. Si, si, tal cual.

Eso también te deja tranquilo porque vos decís: -¿Cómo Zanón mantiene esa fortaleza? ¿No? más allá de la crisis, más allá de la naturalización de las cosas, más allá de que nos toca pasar por distintas situaciones, pero es como que hemos aprendido, esas cosas elementales, esas cosas básicas, la solidaridad de clases, que respondemos a nuestra clase, la desconfianza hacia los que gobiernan, la desconfianza hacia los patrones; eso es como que todos hicimos el aprendizaje, ¿entendés?, marcamos una línea... Entonces, de última, podemos discutir más entre nosotros, menos, a veces más alto, más bajo el tono de voz, pero en definitiva, la confianza en que tenemos nuestro espacio de resolución, ¿me entendés?, y eso es por..., de hecho venimos de una jornada ... escuchar a compañeros que dicen: 'no, no eso se tiene que resolver en una asamblea', no los compañeros más militantes planteándolo, entonces, me entendés que está bueno?

La cuestión de la renovación tecnológica

A principios de marzo del 2002 los obreros largan una línea de producción y presentan el "modelo obrero". La materia prima que había en la planta y la utilización de esmalte recuperado permitió esta primera tanda de unos 20000 metros cuadrados. Luego vino el encuadramiento obligado dentro del INAES (Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social) que también obligó a los ceramistas a crear la Cooperativa de Trabajo FASINPAT (Fábrica Sin Patrones), en febrero del 2004, para poder entre otras cuestiones regularizar y vender sus productos. Entre enero y febrero del 2005 se paralizó la fábrica por completo para realizar ajustes generales y cambios de materiales críticos. Luego de cuatro años de control obrero se pudo reunir el monto necesario para una operación que costó \$1000000. Del año 2002 al 2005 la producción creció de 62000 mts² a 350000 mts²; el stock acumulado lo hizo de 109000 mts² hasta alcanzar los 536000 mts², respectivamente. En el 2002 ingresaron 24 trabajadores, 70 en 2003, 115 en 2004 y 9 en 2005. De allí en adelante la cantidad de trabajadores en Zanón se mantuvo en los 450 incluidos abogados, contadores, médicos (12 personas), con fluctuaciones y una gran movilidad referida a ingresos y egresos. Tomando estos años iniciales (2002-2005) el control obrero fue exitoso, más aún si consideramos las hostiles condiciones de producción. La planta operaba entonces a un 50% de la capacidad operativa total (1000000 de metros cuadrados aprox.), lo que permitió acumular un considerable stock (quintuplicado en algo más de tres años. Sin embargo, la falta de acceso a créditos aun cumpliendo con los requisitos del INAES ha sido el gran obstáculo a la hora de renovar la maquinaria.

Reynaldo Giménez: Después tenemos un gran problema que es que todos sabemos que la fábrica está muy devastada porque, como te dije al principio, premeditadamente la empresa vino a quebrarla a los 20 años y cuando tenía que empezar a devolver los créditos pasó que

en los últimos 5 años no hacían los mantenimientos preventivos entonces nosotros agarramos la fábrica muy deteriorada. Si yo te digo que nosotros gastamos fortuna reparando esto vos no me creés, porque nosotros arreglamos lo que no se ve; te reparo un motor, te cambio una correa, te cambio rodamientos permanentemente, son cosas que cuestan mucha plata pero no se ven. Por eso hay cosas en las que nosotros hacemos hincapié; solicitamos el préstamo del bicentenario, atacamos al gobierno para que nos tire una ayuda porque esto se está deteriorando mucho y es la fuente laboral de muchas personas. De hecho el otro día los compañeros que estuvieron ahí en Legislatura se lo hicieron ver al gobierno. Somos un montón de gente que tenemos que seguir viviendo. Es responsabilidad del gobierno que esto siga en pie. Si hay un responsable es el gobierno, porque esa plata que pagó el gobierno por la "expropiación bajo advenimiento", advenimiento quiere decir como un acuerdo mayoritario, ese dinero directamente tendría que haberlo volcado y hoy en día automática la fábrica habría salido muy bien, estaríamos muy bien...

Marcelo Morales: la otra gran parte importante me parece que acá en la fábrica, es la renovación de máquinas. Porque la calidad del producto está comprobado que está porque los trabajadores de hace 20 años en el caso mío, y que estoy acá en Zanón, pero hay otros compañeros que llevan ya toda una vida acá y esa calidad de hacer producir eso está; lo que no se llega son a los niveles de producción, producto del desgaste de máquinas. Y aparte porque es una cosa muy concreta no es algo descabellado que se plantee de tener una renovación de una cosa que ya está desgastada. Entonces para nosotros no llegar a los niveles de producción tiene que ver con esta falta de política, de decisiones políticas en realidad (*habla muy seriamente*) porque está demostrado que se puede gestionar una fábrica en la forma que te la dan, cuesta muchísimo, pero si hubieran estas decisiones políticas seguramente los trabajadores estarían en mejores condiciones de trabajo, mejor calidad de vida, y que eso se debe traducir a los salarios, y después porque son necesarios.

Los métodos de la gestión obrera: la asamblea, la jornada y las reuniones de coordinadores

La asamblea es el método práctico más difundido entre los sectores combativos de la argentina de las últimas décadas. Aunque en la fábrica existan otras instancias de deliberación, cuerpos orgánicos sindicales, roles en la cooperativa, entre otros, la asamblea general sigue siendo la máxima instancia de decisión y discusión masiva de los trabajadores. Todo empieza, circula y termina allí.

Reynaldo Giménez: la asamblea es el órgano máximo de autoridad. Las cosas importantes no pueden dejar de pasar por la asamblea. Acá tenemos la reunión de coordinadores donde se juntan los coordinadores y dicen 'bueno, hay que comprar esto', pero no lo compran directamente, eso se tiene que votar en la asamblea. O lo mismo si hay una problemática con algún compañero, o decisiones que hay que tomar. Por ejemplo consejos de administración si se va a implementar alguna metodología de control afuera o ellos mismos, por ejemplo cuando tienen que emitir cheques propios, tienen que ir a decidirlo en la asamblea también porque ahí quedamos todos abrochados, no se pueden tomar decisiones por uno solo. Como decimos nosotros, 'uno se equivoca, cuatrocientos y pico no'. Y así y todo por ahí le erramos, no somos tan perfectos nosotros...

Marcelo Morales: yo creo que los métodos que nosotros tenemos como mecanismo de trabajo, durante todos estos años quedó demostrado que son los métodos, por lo menos más acertados que nosotros hemos tenido a lo largo de los años. Es cierto que hemos cometido errores porque

forma parte de lo que vos empezás a hacer producto de la lucha que te van poniendo por delante, uno empezó a hacer gestiones que no eran de uno, pero me parece que los métodos están bien porque son métodos que uno los puede discutir, los puede decir en el ámbito donde estamos todos los que somos parte de una gestión obrera o trabajadores que te den esa libertad. Porque es difícil conseguir también el ámbito así de las asambleas tan así democráticas donde todos podemos hablar.

Reynaldo Giménez: Y la jornada es un poco más amplia. Generalmente van cayendo temas que han quedado así un poco para atrás, y hay de todo en las jornadas. Pero es una asamblea igual. Ahí se tienen que afilar todas las cosas. Las decisiones gruesas también, caben ahí. Por eso se hacen así; jornada hay una sola, asambleas hay que hacer dos: del turno mañana y tarde y del turno noche, informar entre las dos y después equiparar lo que se ha votado.

Alejandro López: La diferencia entre asamblea y jornada... es una cuestión de nombre nada más, porque lo que pasa que tenemos asambleas que son más informativas, si querés, y son resolutiveas las que hacemos a las 14, en el turno mañana se va y el turno tarde entra y después se viene a la noche al turno de noche, a las diez a hacer la asamblea. Son cortitas unas... mínimo una vez a la semana hay asamblea. Pero a veces dos, depende la situación. Y la jornada, también es una asamblea, vendría a ser una asamblea general, entonces para la producción y nos dedicamos 8, 9 horas a debatir de todo, pero es una asamblea general. Acá le llamamos jornada, pero no deja de ser una asamblea nada más que es una asamblea general. Pero tanto esta, que es más importante, en rango digamos, pero las otras también son resolutiveas. Cuando hay asambleas de los trabajadores de la educación, pedimos que nos dejen el espacio, para ir nosotros a plantear nuestras cuestiones, o llevar la solidaridad, nosotros no nos vamos a meter ... solo a llevar solidaridad y traemos otros compañeros también a nuestros espacios, sí, sí, ayuda.

Como cuestión gruesa, así, las resoluciones de hacia dónde va la fábrica, qué hacemos, qué resolvemos, es la asamblea. El órgano máximo, digamos, es la asamblea general de obreras y obreros ceramistas, digamos. Después tenemos los espacios de la reunión de coordinadores, que cada sector elige un coordinador, que tiene cargo rotativo, si se vota una vez por semana y resuelve cosas, y muchas de las cosas que resuelve se implementan y cuando son más delicadas, se resuelve ad referendum de asamblea. ¿Sí? entonces, es otro espacio. Después si bien ha ido perdiendo fuerza, digamos, pero es un espacio importante, es la reunión de planificación, que es un sector más acotado, donde están los compañeros de la parte política, los compañeros de administración, de compras, de ventas, de finanzas; es un sector más ejecutivo, digamos para ver las cuestiones más gruesas de la fábrica, pero también todo ad-referendum a asamblea.

Después también las reuniones por sector, que, sobre todo cuando la cosa ni está muy clara, o cuando falta más debate, falta más discusión siempre se recurre a la reunión de sector. Porque hacés reuniones en los sectores de la fábrica y vos tenés un registro mucho más palpable digamos, se abre más el debate, incluso que en la asamblea general. Si bien hay debate, pero en la reunión de sector el compañero se suelta más, es como una reunión más íntima, vos vas al sector de trabajo, a debatir a charlar con los compañeros. ¿Sí?

La formación de los trabajadores y el saber de los “profesionales”

Hay un conocimiento sobre el trabajo y el proceso productivo que los trabajadores lograron producto de años de haber sido parte de esos procesos en los que no sólo se aprende a trabajar, sino también modos de explicar la realidad, de significar la vida, el trabajo, el salario, las luchas. Procesos de hegemonía en los que desenvuelven sus vidas, que dan lugar a procesos de alienación, dominación o de resistencia y de lucha frente a esos procesos de explotación. Los obreros y obreras nos describen muy bien esos procesos y también el lugar que asumieron en el proceso de toma de la fábrica y puesta en producción los ‘profesionales’. Esto nos remite a pensar desde las miradas más críticas, como la gramsciana, en el rol de aquellos intelectuales tradicionales, que ponen su conocimiento al servicio de las burguesías, de las patronales.

Reynaldo Giménez: A mí me mentalizaron a que me iba a morir levantando cajas entonces yo no le iba a generar mucho problema a la empresa porque yo sabía que eso lo hacía bien... subir, bajar cajas, traer la máquina... en todos los sectores, limpiar, hacer el metro suelto, es decir, el material que iba quedando remanente ir armándolo de vuelta. En cambio acá no, acá el compañero tiene la posibilidad de... como te digo, en mi caso, yo extraía gas y agua, que más o menos lo sabía, al principio cuando yo vine a la empresa pedía ir ahí, a gas y agua y me dijeron ‘no, vos te morís bajando cajas’; en cambio nosotros acá si un compañero pide ir a un sector, y si la gente lo vota va. Entonces a ese compañero hay que enseñarle un poco. Hay compañeros que quieren pasar a administración o a otro sector que no tiene absolutamente nada que ver con lo que estaban haciendo. La empresa no tenía ese problema porque sabían que si vos estabas ahí, te ibas a quedar ahí, no les ibas a generar ese ‘problema’. Ponele, a veces en una asamblea dicen ‘bueno, tienen que rotar los compañeros de ventas’, porque generalmente los compañeros que manejan dinero, rotan... entonces vos tenés que desvincular a un montón de

compañeros de las líneas, de donde hayan sido votados, reemplazarlos, traerlos acá y a los otros no los podés sacar enseguida porque tenés que enseñarles. Eso te lleva un período que a veces no es tan corto porque no todo el mundo aprende tan fácil, no sé si me explico más o menos con lo que me decías...

Y, yo creo que es muy importante porque vos imaginate de la forma que tuve que aprender yo tantas cosas y, como te decía, ir a hablar con un juez, con empresarios, con acreedores, viste... Cuando vos estás un poco más formado por ahí te resulta más fácil. Yo creo que es importantísimo. Sobre todo para... que se yo. Creo, considero y quisiera que en el futuro hayan muchas fábricas así autogestionadas y estén más preparadas. Porque arrancar de abajo es difícil, ya te digo, a nosotros hubo cosas que nos resultaron muy difíciles. Estaba por ejemplo Mariano u otro tipo de gente que eran contadores que te ayudaban mucho porque muchas veces te encontrás que por fuera, no acá adentro sino por fuera tenés que ir a lugares, hay veces en que la gente te pregunta muy bien y hay otras que te preguntan muy mal y tensionados y tenés que estar preparado para eso. Por eso yo hago mucho hincapié acá cuando se va a hacer a muchos lugares, así, escuelas, que no manden chicos que no tienen experiencia porque quedan mal, viste. Yo eso tuve la suerte de aprenderlo, porque, te digo, muchas veces tuve que enfrentarme a situaciones así y hubo situaciones jodidas que las he podido evacuar bien porque conozco el tema a full. Yo te puedo hablar de lo legal, de lo político, de todo acá. Por eso te digo, me gustaría que los compañeros estén bien preparaditos porque afuera principalmente se presentan situaciones muy difíciles de superar. Precisamente por eso, porque hay gente a la que esto no le gusta... A mí me pasó en Zapala, y hace muchos años, me hablaban de la rentabilidad de la fábrica... y la saqué, la saqué bien, y eso que no tenía mucha experiencia en esto.

Dije 'sí, lo que pasa que nosotros le damos un sentido social acá; la realidad de la fábrica es que no es muy rentable porque está devastada y nosotros le damos un sentido social'... ahí al frente cualquier fábrica del parque industrial le vas a pedir un caramelo y no te lo dan... y nosotros consideramos que tenemos que ser solidarios porque la gente también fue solidaria con nosotros. Y eso disipa muchas cosas. También en una oportunidad me preguntaron, y eso fue muy bien intencionado, '¿es cierto que ustedes tienen una deuda "así así" de la luz?', 'sí' le digo, porque lo que pasa es que nosotros tenemos un problema muy grande con la luz, saben de las crisis que hemos vivido por agarrar la fábrica en estas condiciones y entonces llega un momento que tenés que decir, 'o comés o pagás la luz'... ¡y tenés que comer! Entonces cuando terminé de hablar la persona, le digo: 'pero yo te voy a terminar de contestar tu pregunta con otra pregunta: ¿qué sabés de las bodegas del Chañar?... me dice: 'sí, ¿unas bodegas que están ahí en El Chañar?' Y le digo: 'sí, ¿pero vos sabés que el 65% de los créditos del IADEP están metidos ahí y que cuando les renovaron los créditos no han devuelto un peso???'... 'ah, no, eso no lo sabíamos', me dice... y siguió: 'ah, ¿entonces lo de ustedes era como sacarle un caramelo de la mano' ... ¿te das cuenta? Por eso es que yo digo que todo compañero tiene que estar preparado para eso, para lo interno y para lo externo. Porque esto es político y productivo.

Marcelo Morales: Los de ventas, administración, compras, no quedaron... esos se fueron todos. Acá cuando se decidió tomar, después de mucho tiempo que decidió tomar la posesión de la fábrica, porque fueron como, etapas...

Escuela de formación de las familias obreras y de la sociedad neuquina

La gestión obrera ha trascendido su imagen de ser la mera apropiación de un medio de producción (la fábrica) por trabajadores en crisis; ha sido, en lo esencial, un poderoso proceso pedagógico en sentido gramsciano, profundamente pedagógico para la sociedad de la región, para las familias obreras, para los estudiantes de escuelas cercanas, para los trabajadores y trabajadoras de otros sindicatos y gremios de la región.

En Zanón se han hecho celebraciones del día del niño, para los obreros y sus familias y para la comunidad, se han gestado solidaridades con barrios aledaños que sufrían inundación, falta de centro de salud, que fue construido por los y las obreros y obreras (Nueva España), con familias que atravesaban situaciones muy complejas, han solidarizado entregando cerámicos a escuelas, hospitales, centros comunitarios, bibliotecas, iglesias, a otras fábricas recuperadas del país. Han solidarizado con estudiantes en momentos de tomas de la Universidad del Comahue, han solidarizado con familias que tienen sus hijos asesinados por gatillo fácil, con organizaciones de Derechos Humanos. Han hecho infinitos cerámicos conmemorativos para diferentes eventos en la zona, en el país y más allá. Metafóricamente podemos decir que se hace imposible de medir hasta dónde llega o irradia la experiencia. Esa enseñanza se da intrafamiliarmente y hacia la sociedad toda.

Elisa Cisterna: Hay algo que siempre cuento también que digo, las cosas y las vueltas que tiene la vida, ¿no? porque mi ex pareja llegaba, acá siempre se hizo difusión de todo lo que era el conflicto, los volantes que se le da a la comunidad y que también se llevaban a la casa y él llegaba a casa y me decía: -'Tomá, leélo, y después decime.' Entonces yo lo leía y después se lo explicaba, o sea que a través de esos volantes y a través de lo que se veía en la televisión y lo

que leía en el diario, me di cuenta bien de cómo era la situación adentro de la fábrica, de cómo era el tema de tomarla y ponerla a producir. Entonces por eso tenía bien consciente que era importante la parte política y la parte productiva, por eso fue el compromiso de parte de los compañeros de hacer las dos cosas.

Alejandro López: A veces conversando con otros trabajadores de otras fábricas digo 'A ver... pero ¿cuál es la diferencia entre vos que sos laborante y yo?' - O sea tenemos el mismo potencial... son lo mismo potencial, nada más que es cuestión de organizarse, es cuestión de ponerse objetivos, pero si vos me decís en el '98 si nosotros habíamos planificado: comisión interna, comisión directiva, toma de fábrica, ¡No! (*gracioso, risas*) no, no, y tiene hoy, cualquiera de nosotros, sí, nos hemos formado, que esto y aquello, igual nos falta un montón, pero sí hemos cambiado, y ¿que nos hizo cambiar?, la lucha. Y ¿quién no puede luchar?, todo el mundo puede luchar, y razones nos sobran.

Entonces cuando vos, a los compañeros de otras fábricas, vos les decís: - 'a nosotros nos pasó lo mismo que te pasa a vos', '¿pero y cómo ustedes terminaron acá?', 'Sí y vos también podés terminar acá, en un Control Obrero, u organizado, es tu derecho o haciendo una lucha reconocida'... '¡Ahhhhhh!' dicen-. Porque medio que sí es cierto así que te ponen en un lugar como que es inalcanzable, ¿Cómo va a ser inalcanzable?...Sí, se dan condiciones, se da esto, se da aquello, pero cuando vos le contás las cosas por ahí a veces te dicen: -'¿Y cómo sostenían la lucha?'. 'Y mirá, qué se yo, jugábamos al fútbol y el tercer tiempo era la discusión de la fábrica, cómo organizarnos, aparte de tomar la cerveza, o diez, ¿me entendés?', 'Ah, nosotros también hacemos lo mismo' y bueno, siempre terminamos en lo mismo. Cuando los compañeros se identifican, y dicen: -'Ah a nosotros nos pasa lo mismo.' Y bueno, entonces por qué no puede ser, si tenés un potencial enorme.

Igual el gobierno... quizás te dan más importancia, ellos, o ellos te ponen el lugar de que sos un peligro, un potencial peligro; de hecho, por ejemplo hoy en las últimas elecciones, gente conocida en Centenario nos contaba, fue Sapag, hizo una reunión, estaba como loco el tipo venía de perder, esto, aquello, y dice, 'tenemos que volver a las bases, hay que tomar el ejemplo de Zanón, cómo los de Zanón se meten en los barrios, se ganan a la gente', dicen, 'Nosotros tenemos que volver a tener aguante, tenemos que trabajar como ellos', dicho por el Gobernador de la Provincia. En una reunión de punteros de ahí de Centenario. Dice, *'tenemos que hacer como hacen los obreros de Zanón, nos tenemos que ganar la gente en los barrios, no puede ser que entremos en los barrios y no nos ganemos la gente'*.

A muchas voces. Pequeño diccionario para comprender la Gestión Obrera



Cerámico en el sexto aniversario de la Gestión Obrera

Carlos Fuentealba y ATEN. La solidaridad de clase

La gestión obrera estableció un vínculo estrecho con otras organizaciones de trabajadores y trabajadoras, una de ellas, que por momentos fue muy significativa, se realizó entre el SOECN y ATEN, el sindicato docente neuquino, quienes desde los primeros días de la gestión obrera llevaron a sus asambleas la situación que venían atravesando los obreros y obreras de la fábrica, en especial la seccional Centenario, cercana a la fábrica y donde algunas docentes eran compañeras de obreros ceramistas. El día 8 de abril de 2003, día que el síndico tenía como misión ir a la fábrica con la intención de dar lugar a un desalojo mediante el recurso de "toma de posesión", los docentes de ATEN hicieron un paro provincial en apoyo a la gestión obrera y rodearon a la fábrica de solidaridad. Enviaron notas en los cuadernos de comunicaciones a los padres y madres.

Desde esos momentos los obreros y obreras han acompañado cada lucha de los trabajadores de la educación de la provincia, cada marcha, cada piquete.

El día 4 de abril del 2007 la policía neuquina por orden del gobernador Sobisch reprime salvajemente un intento de corte de ruta por parte de ATEN. Los docentes desarrollaban un extenso plan de lucha por mejoras salariales, pero ese corte no se toleró y vino la represión. Allí, en la localidad de Arroyito, cae fusilado a manos de la policía el docente Carlos Fuentealba. Junto a ATEN estaban también los obreros y obreras de Zanón presentes, acompañando, registrando y finalmente aportando las pruebas filmicas decisivas para la causa que habría de esclarecer el asesinato.

El arte y los recitales en la fábrica

Desde los inicios de la gestión obrera la presencia de artistas han sido clave para desarrollar solidaridad de clase y potenciar hacia afuera la lucha. Los artistas (pintores, poetas, escultores, cantantes de música popular) intervinieron tanto en muros como en paredes del exterior fabril bajo la consigna de poner el arte 'al servicio de la lucha de los obreros y obreras'. Pasaron por el playón de la fábrica entre tantísimos otros: León Gieco, La Renga, Arbolito, Ska p, Raly Barriónuevo, Las manos de Filipi, Manu Chao, entre otros.

Estos recitales han marcado más de lo pensado a los y las jóvenes de la zona, planteando otra cultura de recital, de apreciación de la música. Lo más simbólico ha sido la organización de la seguridad entre compañeros, tanto de los propios obreros y obreras como de organizaciones compañeras, quienes hicimos parte muchas veces de aquella 'otra seguridad', haciendo cacheos, por ejemplo. El lema que sostenía esa otra seguridad era 'La seguridad la hacemos entre todos'.

La organización de eventos y obras vinculadas al arte es innumerable, han sido muchos los poetas, pintores, actores que hicieron obras dedicadas a la gestión obrera, pero no sólo eso, también desde la fábrica se hizo arte. Quizás el ejemplo más célebre sea aquel en el cual los trabajadores elaboraron una preciosa y cuidada edición de cerámicos con poemas, denominando a la colección "Un metro cuadrado de poesía", que contó con una Antología de Juan Gelman denominada "Dar la voz", 22 poesías seleccionadas por el mismo Gelman y con otra de Eduardo Galeano, denominada "Ventanas", también selección realizada por el mismo Eduardo Galeano.

También en el campo del arte, se destaca la Muestra de la artista plástica Marta Such, denominada “De Guerreros y Maestros”, de la que se incluye en este libro uno de esos cuadros. También un libro – relato infantil que cuenta la historia de recuperación de la fábrica realizado por Johana Saldaño.

El sindicato, la representación sindical

La ausencia de solidaridad política de la FOCRA (Federación de Obreros Ceramistas de la República Argentina), de la cual el SOECN es su filial N°21, fue un dato insoslayable en especial durante los inicios de la lucha ceramista. A nivel de fabril la experiencia burocrática no solo se vivió a través del abandono de los obreros por parte del sindicato sino también cuando asumió la nueva conducción combativa (año 2000), momento en que se conoció las deudas de alquileres de sucursales del SOECN, los faltantes de documentación legal, la ausencia de balances, cheques emitidos sin fondos, cuentas bancarias cerradas, entre otras irregularidades, que se combinó con la actitud hostil desde la FOCRA que desconoció el reclamo de los ceramistas neuquinos de normalizar la obra social. Este es el trasfondo desde el cual emerge un nuevo tipo de sindicalismo militante, también conocido como sindicato clasista. Al momento de planificar este libro, Marcelo Morales era secretario general del SOECN. Forma parte del sector de obreros independientes de la Lista Marrón, la lista histórica que recuperó el sindicato de manos de la anterior conducción, la burocracia que dirigía Alberto Montes hasta el año 2000. Junto a Andrés Blanco, militante del PTS (Partido de los Trabajadores por el Socialismo), la organización política que junto a los independientes conforman la marrón, estuvieron al frente del sindicato entre 2012-2015.

Marcelo Morales: Sobre si es actualmente Secretario General, Sí, yo siempre digo que primero que nada que soy un trabajador, y que hoy estoy dentro de lo que es la representación de lo que es una dirección de un sindicato, que para nosotros ha sido una enseñanza grande, por eso digo, nosotros estamos dentro de la cuarta renovación del cargo dentro del sindicato y bueno, hemos tenido, no sé si la suerte, pero creo que el aprendizaje nos ha llevado a que también tenemos que dar un paso más continuamente porque si no, no, nosotros no avanzamos y creo que después de haberlo pensado mucho.

Ser secretario del sindicato es importante porque tiene que ver con muchas cosas donde está reflejada la lucha, pero también porque no competimos. O sea ninguno de nosotros compite acá por ser secretario general del sindicato, ni tampoco yo no me puedo poner delante de ningún compañero, que yo tengo que ser el primero porque soy el secretario general. Entonces no se pierden esas cosas y me parece que es lo más simple que podemos tener dentro de nuestra clase, es tener en claro primero si vamos a responder ante las necesidades que tienen los trabajadores. Y que es tan importante porque la herramienta más importante que tienen los trabajadores es el sindicato también. Pero tiene que estar limpia, porque si no está limpia y yo no estoy claro de las cosas que quiero hacer tampoco no lo podría hacer. Seguramente voy a tener que aprender cómo han aprendido otros compañeros porque es complejo no es tan sólo decir que vos tenés, ponele, representación en la fábrica donde uno aprende a hacer asambleas, aprende a discutir con los compañeros, pero también tiene un vuelo tan amplio digamos; justamente cuando hay sindicatos que son representativos de los trabajadores donde hay que atender la política más profunda también y eso a nosotros nos ayuda porque vamos aprendiendo. Y de haber estado, ya te digo, en un sector por lo menos el que entré acá en la fábrica y hoy estar acá, tiene que ver con esas cosas, pero no es fácil, pero creo que tenemos que dar paso.

Las dos ruedas: la rueda política o el sindicato en la gestión obrera

Las dos ruedas o también las dos patas, como suelen llamarla los obreros, son los pilares que distinguen la experiencia ceramista, sin posibilidad de que vayan separados: producción y política se piensan juntos.

Marcelo Morales: el sindicato dentro de la gestión obrera, sigue manteniendo digamos, esa claridad, de saber de los derechos, saber de todo lo que significa para cada uno de los trabajadores, pero dentro de la gestión obrera también tenemos que saber, a ver cómo te puedo decir, buscar una...porque el sindicato dentro de la gestión obrera también es como una como que únicamente es saber sobre los derechos que tiene el trabajador y exigirle a los propios compañeros: ¿qué hacemos de nuestra producción, qué hacemos de nuestra lucha? Exigir el salario. Nosotros tenemos que ser también los generadores de ideas, de poder revertir por ahí, en los momentos difíciles de producción, donde ahí nosotros tenemos la salida como parte de la política del sindicato para decirle a los compañeros a dónde tenemos que ir a buscar para poder llegar a lo salarial. Porque somos nosotros mismos los que en realidad hacemos esta producción.

Lo que tiene de diferente, es que en Cerámica Neuquén, la patronal, el sindicato va con toda la autoridad a posicionarse y a exigirle a la patronal¹⁰, que a los trabajadores hay que pagarle el salario y que no se permite fraccionar el salario, y que no se permite fraccionar vacaciones y con otro método me parece que es constructivo, y que es debate y es pasando por la asamblea; siempre nosotros como sindicato, el trabajo precarizado, no tener condiciones de trabajo y lo que tiene que ver con la seguridad del trabajador, lo tiene que exigir.

10. Al momento de la entrevista aún no se había efectuado la ocupación y gestión obrera de la Cerámica Neuquén, la que se puso bajo control de los trabajadores un mes aproximadamente después de realizada la entrevista.

Acá en la fábrica lo tenemos que ayudar a salir para poder tener dentro de lo que marca nuestros derechos, poderlo tener todos; pero sabemos que va agarrado de la otra parte, de la otra parte que tiene que haber una pelea política hacia afuera por los créditos, por la renovación y que eso, sí, cuando esté todo eso tiene que estar el sector, tiene que estar, tiene que haber una repartija, yo por ahí soy medio guaso pa' hablar, pero tiene que haber esa salida de plata para cada uno de los sectores que manda o demanda la necesidad de invertir y sí también nosotros ahí también si no hay una, un ok nosotros también tenemos que hacer esa discusión a los compañeros. Si se discute es porque es necesario hacerlo, si están las condiciones dadas, entonces tiene que estar también dentro de las gestiones obreras.

Y que incluso en muchos lugares nos han dicho: 'che, ustedes como cooperativa, ¿por qué tienen el sindicato adentro de la fábrica?', y también tiene que ver con que nosotros decimos: 'si no hubiésemos tenido realmente una dirección, de compañeros hoy no estaríamos acá en primer lugar, quizás'. Pero también decimos por qué es necesario que el sindicato siga teniendo, (*pausa, suspira*) ese derecho a estar digamos, como una dirección y que derecho que también tenemos como laburantes, porque tenemos derecho a tener a un sindicato y porque no termina únicamente con ganar una fábrica y ser netamente productivos. Porque si no es como que no vemos hasta el final, que es necesario mantener las dos ruedas que funcionen, nosotros le llamamos ruedas: la rueda política y la rueda productiva, entonces también a nosotros se nos va a abrir este debate, ¿por qué el presidente de la cooperativa no cobra más que el presidente de una cooperativa tradicional? Que también fue un gran debate, y que también tuvo que ver mucho con el posicionamiento político, de ir a una dirección política, porque si no...

Alejandro López: Creo que por ahí la importancia de la orientación del rol del sindicato y de estar permanentemente planteando, que hay otro debate en discusión, porque nosotros a veces nos encerramos en las cuestiones de la fábrica, que esto que aquello, pero de decir bueno, mirá hay una crisis ¿Sí? lo que está pasando en las automotrices que despiden que suspenden, hay compañeros que quizás no los conozcan nunca a esos compañeros, yo no los conozco, ¿sí? como a los que despiden en España, que esto que aquello. Pero el hecho de que en nuestras asambleas, en nuestras jornadas se plantee la situación hace de que vos estás produciendo, y en algún momento en la cabeza, o sea, sabés que está pasando otra cosa. O de que, el otro día cayó un montón de agua de la lluvia y un montón de familias quedaron sin vivienda y un montón de compañeros que vienen de la toma, se agudizó la problemática de la falta de vivienda. Entonces, yo creo que ahí también juega un rol importante, digamos, el sindicato en permanentemente instalar el debate, porque no hay que encerrarse a pensar solamente de que acá si mejoramos un poco la producción y nuestro salario más alto, listo se solucionó...

La preocupación por el ser humano en la “batalla diaria”. La otra política... desde los trabajadores

La gestión obrera ha tenido en sus instancias de discusión y toma de decisiones debates internos respecto de problemas que aquejan a los propios trabajadores y sus familias. Esto ha ido dando lugar a un proceso que supera el ser meramente un cambio de manos de quienes tienen los medios de producción para plantear “otra” política respecto de estos problemas y necesidades de la clase trabajadora.

Elisa: Hubieron problemas de salud de mi ex esposo... Yo tengo cuatro hijos varones. Y bueno, desde acá siempre estuve acompañada, yo siempre lo digo eso, lo valoro y lo rescato porque el grupo humano que hay dentro de los médicos que están adentro de la fábrica es muy importante, ellos estuvieron siempre al lado mío y de mis hijos, acompañándonos ... Llegó un momento en que yo tuve que tomar la decisión de separarme, primero y una vez que estábamos separados él ya empezó a no cumplir con sus responsabilidades de acá, en cuanto a lo laboral, lo cual derivó en que él fuera desvinculado de la fábrica, porque obviamente una gestión obrera, pero para poder cobrar todos tenemos que producir. Yo enterada de esta situación, decidí presentarme en una asamblea, como siempre los compañeros dijeron, Zanón es del pueblo y mis hijos y yo somos parte del pueblo. Así que vine a la primera asamblea que hubo en el 2009, le pedí la autorización a los compañeros del sindicato para poder hablar con los compañeros, me presenté, les dije mi situación, yo en ese momento vendía huevos a domicilio y no me alcanzaba.

Así que bueno, vine como a las 6 de la mañana cuando empieza la jornada y los compañeros me dijeron que no había problema de hablar, pero que tenía que esperar porque una jornada tiene un orden del día. Así que esperé como hasta el mediodía, más o menos, ahí me dieron la posibilidad de hablar, como dije conté mi situación en ese momento, bueno, por suerte los compañeros votaron a mi favor... y bueno, ingresé a trabajar, yo me acuerdo que cuando hablé, no me acuerdo todo, pero si me acuerdo que tomé el compromiso de trabajar tanto en lo productivo como en lo político, porque a pesar de no estar en la fábrica conocía todo lo que había sucedido.

Alejandro López: Desde mi lugar, y en base a la experiencia que hemos ido viviendo, me parece que la política que nos hemos ido dando, ha sido en base a la necesidad que hemos ido teniendo en su momento, ¿sí? Porque en su momento nosotros necesitábamos organizarnos y recuperamos la comisión interna, era insuficiente. Después nos tuvimos que organizar para recuperar el sindicato, y pensábamos que con eso alcanzaba. No alcanzó.

Cuando nos echaron a todos, nos tuvimos que dar la política de ver que hacíamos y dijimos tomemos la fábrica y pongámonos a producir, que era en la crisis del 2001; la necesidad nos fue empujando. Ya con la fábrica en producción y todo, tuvimos la necesidad de tener esta idea de formarnos porque cuando vos estás en la vida cotidiana en la fábrica sentís la necesidad de la falta de formación, la sentís, la sentís; de ahí a dar el paso y decir: -'Bueno, nos vamos a formar, vamos a hacer esto en equipos, vamos a buscar estas ayudas, vamos a mantener los vínculos con la universidad, con esto, con aquello'. Son ideas muy buenas, pero después en la práctica nos cuesta sostenerlas, por la misma vorágine de lo que es el control obrero, pero me parece que lo importante es saber que son norte, o que son objetivos, o que son digamos, puntas a las cuales hay que llegar porque si no perdés, sobre todo o haces muy débil la experiencia

que vos ya estás llevando adelante ¿Entendés? Entonces, en eso, en ese aspecto, cómo relacionamos educación y trabajo, yo creo que si bien tenemos tarea pendiente, pero las ideas están. Hay que fortalecerlas y hay que trabajar más en eso porque si no es imposible. Incluso, porque yo creo que ahí daríamos un salto enorme, porque si estamos demostrando que una fábrica bajo control obrero tiene todos los beneficios para la clase trabajadora y para el conjunto de la comunidad, y sobre todo para nuestra clase ¿no?, para la clase trabajadora, esta experiencia que es una experiencia pequeña, parece grande, pero es pequeña. Ni hablar si la educación estuviera bajo el control de los trabajadores. Ahí hay un cambio sustancial, ¿se entiende? Por eso la escuela es parte de una política ahí donde es Estado capitalista no la tiene.

Entonces uno lo tiene como idea, quizá también el mismo temor, nosotros cuando tuvimos que tomar la fábrica estábamos llenos de temores. No fue fácil, no era que dijimos: -'Bueno, vamos a tomar la fábrica', y como si el costo fuera nada. Nos costó llegar a esa decisión. Esto que decimos de que la educación, la salud, bajo control obrero sabemos de qué se puede hacer, quizás los mismos temores por ahí nos frenan, pero la idea está. También son muchos más si los trabajadores, si lo tomaran los trabajadores de la educación. Te abre otra posibilidad de discusión, otra posibilidad de debate. ¿En función de qué es? Porque ahí está la cuestión: ¿En función de qué? ¿Para qué lo haríamos? Si no te planteas una cuestión de disputar el poder está complicado. ¿O sea para qué? ¿El control obrero para qué lo tenemos? Está bien, para trabajar sin patrón, para hacer nosotros, nuestros propios formadores de nuestro destino, y trabajar en libertad, eso sí... pero no termina ahí la historia. O sea, te abre un montón de debates, te abre un montón de interrogantes. Y qué suceda con la fábrica y con la escuela es como resultado abierto, incierto; o ganamos nosotros la batalla y ponemos otro bastión de lucha más adelante y multiplicamos o nos ganan y si bien va estar la experiencia de la escuela, pero se puede volver a reproducir dentro del sistema y estamos en la misma. Bueno, e incluso el mismo Control Obrero puede

caer en eso, una experiencia enorme, el Control Obrero, esto o aquello, pero si nosotros multiplicamos, digamos, o copiamos los mecanismos, los métodos capitalistas o de resolución o no le damos importancia y nos transformamos en querer ganar nuestro buen salario y nada más y no nos importa la demanda del conjunto de la clase trabajadora y solamente nos aislamos como en una isla. Nos morimos. Ya damos por terminada esta experiencia, ¿se entiende?, entonces ¿de qué sirve? Se abre toda una discusión para adelante... y es una batalla diaria.

También hemos hecho experiencias por ejemplo con Vicente Zito Lema, con un grupo de profesionales, que se han puesto a disposición, ellos vinieron hace un par de años cuando arrancaba el Control Obrero, y nos dieron una mano...

pero de acuerdo a todas las problemáticas que tuvimos este último tiempo nosotros los fuimos a buscar y volvieron nuevamente a darnos una mano así que estamos trabajando en un equipo psicosocial para darnos una mano.

Estos espacios, de las reuniones de coordinadores, que esto, que aquello, muchas veces hace de contención y quizás bien, o a veces no tan bien, pero trata de resolver las cuestiones que tienen que ver con algunas cuestiones disciplinarias, con algunas cuestiones que tienen que ver con adicciones, que esto, que aquello, pero hay una apertura a buscar ayuda, tenemos un equipo por ejemplo de médicos, que han estado desde el principio Daniel Mujica, el doctor y otros más, digamos, que también hacen sus aportes, entonces lo bueno es que, no es que los compañeros y compañeras que formamos el Control Obrero decimos: - 'Bueno, vamos por acá, esto se va a hacer así, así y así.' No, hay una apertura a buscar conocimiento y a buscar ayuda para resolver cuestiones complejas.

La preocupación por el ser humano en la “batalla diaria”. La otra política... desde los trabajadores

Incluso esto también es discutido, el Control Obrero siempre tiene que ser distinto, en cómo resolver las cosas, hemos sido parte de una fábrica donde si vos tenías un problema de adicción te expulsaban. Directamente nosotros, bueno, si la patronal se maneja así nosotros tenemos que buscar otra política, donde no seamos un número, donde importen otras cosas. ¿Me entendés? Y eso es como un concepto general que se tiene. Que muchas veces nos genera discusiones internas, debates...

Cooperativa y gestión obrera

A lo largo de los inicios de la gestión obrera fue un debate si conformarse como cooperativa frente a las diferencias que marcaban con el control o gestión obrera, como modelo alternativo. Estos debates dados en asambleas y jornadas ponían el énfasis en el cuestionamiento a la burocratización en que suelen caer las cooperativas además de comportarse económica y políticamente como meras empresas capitalistas. Por otra parte el control obrero no permitía encuadre alguno en la legislación argentina además de obstaculizar la comercialización de cerámicos. Todo este debate dio lugar a la creación de una cooperativa como organización formal mientras se sostuvo la gestión obrera y sus métodos hasta el presente.

Marcelo Morales: De la cooperativa ¿qué nos dicen, qué nos han dicho?... nos ha tocado por ahí contar la lucha Zanón precisamente. De las cooperativas tradicionales tienen, normalmente están el cuerpo directivo, el presidente de la cooperativa, y todo, a diferencia que en otras cooperativas el presidente toma decisiones, cobra un salario no igual que cualquier obrero, ya ahí hay una diferencia salarial que en otras fábricas, en otras cooperativas está.

Dentro de las gestiones obreras, están los cargos. Pero esos cargos son de una igualdad de salario, la vestimenta cada uno elige su manera, pero dentro de todo tratamos de vestir de la misma manera, y después que las decisiones no las toman ellos. O sea las tomamos dentro del conjunto de nuestro ámbito que son las asambleas, reuniones de coordinadores; la reunión de coordinadores discutela problemática, representa cada uno de los sectores, pero no toma 'Todas' las decisiones, hay decisiones que es necesario que se tomen por la propia necesidad que tiene la producción, sí, pero no pasa todo por ahí. Y eso a nosotros nos hace funcionar de otra manera también. Por lo menos sabiendo que somos todos los que acá tomamos la fábrica, que acá no

hacemos diferencia en lo salarial, cada uno cobra su salario, o sea, no hay categorías, eso es lo fundamental. Y que también, las decisiones, de lo que recién decía que son nuestros ámbitos que nunca perdemos, que son las asambleas. A contra turno, o nuestra jornada que nos permite; incluso hasta las rotaciones de sectores permiten esa libertad de tener la jornada y discutir entre todos lo que nos está pasando. Porque si no nosotros responsabilizaríamos únicamente al presidente de la cooperativa a que vos me tenés que pagar el salario a mí. Entonces eso tiene que salir de la boca de nosotros, y acá nosotros no nos podemos pagar el salario a veces, o a veces entre todos planteamos sí una mejora salarial para todos, cambia la cosa en ese sentido... si sale de todos.

Las rotaciones

Como práctica política democratizadora, la rotación permite que la mayoría se ocupe o circule por una misma función política y/o productiva, y al mismo tiempo evita la tentación de quedarse "atornillado" a un puesto o función, tal la característica del sindicalismo burocrático.

Marcelo Morales: Incluso las rotaciones que son tan sanas para todos, acá hay rotaciones en algunos lugares muy puntuales. Que es la parte donde se maneja plata por ejemplo, entonces hay un cierto, tiempo. Entonces llega un momento que nosotros mismos hemos dicho, acá las rotaciones hay que hacer, porque si no es hacerse de un poder, de un lugar donde no te..., a nosotros nos costó sacar a una dirección, hubo que luchar mucho para sacar una mala dirección que había, fue la nuestra, la sindical. Entonces por eso arrancó desde ahí, la rotación de la fábrica. El sindicato ¿por qué yo recién dije que íbamos la cuarta renovación de cargo? Porque si hay cosas que se modificó en aquellos años cuando se ganó el sindicato, es que un dirigente de este sindicato no puede tener más de dos mandatos.

Eso está cambiado dentro del estatuto, entonces se va entrando en una renovación, porque por ahí puede ser muy malo el que le toque estar, pero sabes que tiene un tiempo. Y no, que a nosotros nos haya costado tanto tiempo sacar a un dirigente, que no responde para el lado de los trabajadores y ese mecanismo cuando se tomó la fábrica, quedó instalado el sistema de rotación dentro de la fábrica entonces llegado el momento se tiene que hacer.

Elisa Cisterna: Yo quería hacer un aporte, cuando vos, me parece importante rescatarlo, esto de la alienación y de pedagogía ... porque yo decía, pensaba ¿no?, en el sistema rotativo que nosotros tenemos que justamente te saca de esa alienación, con la máquina, ¿no? porque

tenemos compañeros que estaban en selección, o en la línea, o en la prensa, y que pasan al Pentágono, que es la parte administrativa, donde tiene que hacer compras de insumos, de materia prima o donde pasan a ser por ejemplo el tesorero y tienen que ir al banco y pasan de la estructura cotidiana que te encierra del cuadrado del cerámico a ampliar tu conocimiento, pero no sólo tu conocimiento en cuanto a hacer otro trabajo, sino también a tener otra perspectiva de la fábrica. Porque esto que él te mencionaba con anterioridad también, compañeros que son muy críticos, que la ven, y que están en la adrenalina y dicen: -'no porque esto, o aquello'. Pero cuando van a ese sector y realizan ese trabajo, realmente se dan cuenta de que no hay que opinar con tanta liviandad a veces de algunos temas, o de algunas personas. Relacionando lo que él decía con anterioridad.

Alejandro López: Quizás hace un par de años atrás era mucho más ágil el tema de la rotación y todo eso, había más predisposición, digamos, al compañero decir: -'yo quiero ir acá, yo quiero ir allá', ahora es como que al verse cargado de responsabilidad y sobre todo en períodos de crisis ocupar ciertos cargos significa que te vas a dar contra la pared. ¿Sí? ... muchas veces vas a decir lo que los compañeros no quieren escuchar...entonces es más difícil el hecho de que los compañeros se predispongan a rotar. De igual manera nosotros planteamos de que tiene que haber rotación, sea con crisis, sea sin crisis, tiene que haber un mecanismo de rotación, por anti-burocrático, por un montón de elementos, y sobre todo también para la formación de cuadros, te permite digamos, formar un montón de compañeros en cuadros que te toca vivir la experiencia del control obrero de distintos lugares. Queda todo en 'Actas', digamos, igual manera eso es como ... en realidad el Control Obrero es comotodas las cuestiones formales las hacemos, pero como una cosa secundaria, digamos, es como que vale más la palabra de la resolución de la asamblea o sea la cuestión directa digamos, si se dijo en la asamblea, si se votó en la asamblea, puede no estar en un acta, pero los compañeros dicen: - 'no, si eso se votó en una

asamblea' ... – No se olvida... Nada más hecho carne si se votó o no se votó, en la asamblea.

Lo que está bueno, de la rotación...es que acá todos nos conocemos... entonces vos te proponés, o alguien te propone, o un sector te propone o vos te podés proponer. Y decir: - 'Mirá, yo estoy en el sector de línea de esmalte, estoy en la producción, pero me gustaría pasar a la administración', o a otro, al sector que a vos se te ocurra, pero acá como todos nos conocemos, si vos no sos un compañero, cumplidor, responsable, laburador, esto o aquello, no te vota nadie. No te vota nadie. Ahí quedaste con tu voluntad no más. Pero es terrible eso... Pero es como que es justo, porque el compañero que labura que es cumplidor, que esto que aquello, así sea el sector que se le ocurra ir lo votan, la base lo vota. En cambio el que es un chanta no lo votan en ningún lado. Hoy no hay presiones para algunos sectores que otros... quizá en otro momento podría ser, porque era distinta la situación, pero en época de crisis, es como te digo, hay lugares, que está bien, podés estar con el aire acondicionado, pero te tenes que romper la cabeza para ver como haces para llegar con la guita, tenes que tener la cara como esta piedra para decir a los proveedores: 'Mirá ni te arrimes esta semana porque no hay guita', para darle prioridad a otras cosas, no ... te vas formando...

Y a parte son lugares, de por sí, los lugares que tienen que ver con la plata, con el manejo de dinero, son los lugares, digamos, de mayor observación, está bien que sea así, entonces están más cuestionados, esto y aquello. Las dos cosas, digamos, hay compañeros que no tienen tanto la tendencia de estar en esos lugares, pero aquel que la tenga la tendencia de quedarse en esos lugares, también hay un bombardeo permanente para que rote. Si no, queda bajo sospecha.

Aida Guayquimil: Está bueno, está bueno porque una que uno aprende a hacer otra cosa, no siempre está en lo mismo y se aprende a hacer otras cosas y la persona capaz que quiere cambiar, porque se hace un rutina, siempre lo mismo ... aunque acá no hay mucho para variar para las mujeres ... porque está línea esmalte, selección, laboratorio, personal y administración y ventas que sería más o menos 5 puestos, entonces para ir a línea esmalte, yo no iría a línea esmalte, hay muchos químicos y eso lo absorbes yo hace mucho que estoy acá adentro y es como enchufarme más adentro y tomarme más cosas. Laboratorio... mira acá todos los que entraron nuevos aprendieron, el compañero antiguo, el compañero ceramista le enseñó a los nuevos, entonces yo si no hubiese ido a la cocina me hubiese ido al laboratorio y hubiese aprendido algo distinto y también hubiese aprendido a hacer lo que está haciendo el compañero o la compañera nuevos, pero en ese entonces no me decidí a ir al laboratorio, ese es un caso, y el otro es personal, personal más o menos porque tenés que rabiar mucho con la gente, tener carácter...

La batalla más grande: la lucha ideológica y modelo sindical

El estatuto del SOECN no tiene punto de comparación ni rival en la historia reciente del sindicalismo argentino. Los obreros decidieron la reforma estatutaria haciendo honor a una consigna lejana de aquella comisión interna emergente en los primeros años de lucha, allá por los años 1998-2000. La cotidianidad de la discusión política lo hizo posible, aunque es difícil de explicar sin aludir al dato de que el empuje provino del activismo de izquierdas presente en la fábrica a través de militantes trotskistas, cuyo mayor referente es Raúl Godoy. La reforma se produjo poco antes de la realización de elecciones en el SOECN, a comienzos de setiembre de 2005, anteriormente postergadas por la alta conflictividad que atravesaba la fábrica

"Las asambleas de fábrica y del sindicato son la autoridad máxima que permiten el debate, la confrontación de ideas y opiniones y la resolución democrática de todas y cada una de las decisiones a tomar por los trabajadores (...) el SOECN reconoce, se orienta y basa su práctica en la lucha de clases y bajo los principios del sindicalismo clasista, conservando su plena independencia del Estado y sus instituciones, del gobierno y todas las organizaciones patronales (...) buscando elevar la conciencia de clase de los trabajadores y lograr una sociedad sin explotadores ni explotados". (Extracto del Preámbulo del Estatuto del SOECN, reformado el 16 de julio del 2005).

Raúl Godoy: Hay compañeros inclusive de la directiva del SOECN que estaban en contra. Decían 'Está bien, pero más adelante'. Inclusive la primera discusión fue: reforma del estatuto, Sí o No. Más el recambio de la comisión directiva del SOECN: Si o No (...) Y nos decían: '¡Son unos locos. Ustedes son unos irresponsables, quieren cambiar en el medio del conflicto'. Nosotros teníamos la seguridad de que lo podíamos hacer tranquilamente. Vayamos a ese debate. Mostremos

fortaleza. Demostremos la fortaleza que tiene Zanón en el medio de todo este conflicto... con amenazas... podemos discutir tranquilamente nuestro estatuto.

Alejandro López: Lo principal, me parece lo que no que no deberíamos perder, o no debemos perder, es que esto va contra la corriente. Y que el hecho de sostener el Control Obrero, permanentemente es atacado y permanentemente está tratando de quebrarlo, digamos, si no se toma dimensión desde ahí, de lo que estamos luchando es contra un sistema, por ahí podemos perdernos, podemos perder de que esa es la batalla más grande, ¿sí?, incluso hasta nos puede llevar a que el Control Obrero era una porquería, y nada que ver. Solamente con hablar con algunos compañeros, que han pasado por acá, que han sido parte del Control Obrero y que hoy están ganando dos o tres veces más de lo que ganamos nosotros, pero están en una Petrolera; no pueden opinar, no pueden faltar, no pueden venir a ver a sus familias porque tienen un régimen de trabajo que no se los permite, ¿sí?, tienen que ir a las asambleas y les dicen cuando tienen que levantar la mano y cuando bajarla, ¿sí? Y, no pueden hacer absolutamente nada, esos compañeros vienen y nos cuentan: 'sí gano más...' pero el costo es altísimo, ¿entendés?

Entonces, yo creo que, que nosotros por ahí se pierde eso, digamos, eso es lo que no hay que perder, que igual es la importancia que tiene sostener esta experiencia. A veces quizás, ganaremos mucho menos salario que el resto, o nos toque pasar crisis que la vamos a tener que aguantar con nuestras espaldas, pero la ventaja que tiene el Control Obrero o lo significativo que es para los trabajadores a nivel mundial, eso no tiene precio, eso no se mide. Y lo que abre en discusión, eso sobre todo.

Nosotros fabricamos pisos y revestimientos... nosotros somos conscientes, no es un artículo de primera necesidad, o que mueve la economía regional, nacional o mundial. Pero sin embargo

el petróleo sí. Entonces...o el transporte, pero esto abre una discusión, entonces por eso yo creo que la responsabilidad que tenemos de sostener esto, y de mostrarlo, y de abrir debate, y de abrir discusión, ese es el objetivo que no debemos perder, después, podemos tener mayor o menor discusión, ¿sí?, pero ahí entra la discusión de para qué sostenemos esto. Obvio que no todos pensamos igual, y no significa que esta sea la verdad tampoco, yo lo veo desde acá. Para mí esto es lo más importante.

Sobre la solidaridad con otras luchas, por ejemplo, ahí ya hay una... no me atrevería a decir una mecánica, pero sí una cuestión de clase, digamos, ¿me entendés?, que naturalmente te sale, yo creo que ni siquiera se piensa, no se piensa, se sale, se sale... y a veces se sale a enfrentar porque es una cuestión de clase, digamos, vos te identificás. Y es como que te ponés en el lugar... es re fácil, no es que pensás...y hacés una reunión... y decís...: 'Che vamos a dar a una mano'. No, no, se sale, se sale naturalmente porque te sentís identificado con ese sector, digamos, que son compañeros de clase, ¿me entendés? Y naturalmente también salís a enfrentar, cuando los atacan o cuando te atacan, yo creo que ya es natural ya...

Algunas palabras finales

Ya finalizando este diccionario ustedes verán que hay muchas palabras ausentes: no aparecen, por ejemplo, palabras como "rendirse", "gerencia", "capataces", "socios", "jefes", "director", "ganancias". Para ese tipo de vocablos, sin duda, se deberá recurrir a otro diccionario.

Quisimos mostrar que la Gestión Obrera de Zanón es sin dudas una Escuela de Formación, es una usina de ideas, experiencias y sentimientos, que tiene también un poco de museo vivo, ya que abrevan en esta lucha la experiencia acumulada de la historia internacional, latinoamericana, nacional y regional de la clase obrera ... Estos relatos huelen un poquito a las fábricas de la guerra civil española, de los consejos obreros italianos, de esa Rusia revolucionaria pero también tiene mucho de esas insurrecciones latinoamericanas, del Cordobazo, del clasismo, de esa unidad obrero estudiantil, de pensamiento de esos años '60 y '70, y guarda mucho también de las luchas del pueblo mapuche en la región.

La lucha ceramista es también lo inédito, es arte y lucha, es *"la seguridad la hacemos entre todos"*, es *"Educación en la fábrica"*.

Los obreros y obreras de Zanón -o quién haya aprendido con estos "Guerreros y Maestros"- estarán siempre allí, donde exista un conflicto que ponga de manifiesto las injusticias de este mundo. Estarán seguramente con su cuerpo solidarizándose, o llevando consigo el relato de esta experiencia, un relato que es propuesta y acción. Y en esa acción de solidaridad la experiencia se funde y transforma en otra nueva experiencia. Esa es la gran enseñanza.

En este sentido, la gestión obrera de Zanón nació como algo nuevo que nunca en su devenir dejó de asombrar. Es una experiencia que carece de cierre: ni siquiera en este presente en que finalizamos estas palabras la experiencia ha cesado en su desarrollo, al contrario, y a sabiendas de la extremadamente crítica situación que atraviesan hoy los trabajadores, cualquier decisión será tomada *hacia adelante*. Por eso ya podemos decir que ésta historia no tendrá fin... porque podemos aventurar que jamás dejará de renacer en las historias no solo regionales, sino en otras tantas experiencias y luchas devenidas de ella.... Una experiencia de la que nunca terminaremos de aprender y que jamás concluirá su paciente labor de enseñar...

Con la intención de abrir reflexiones, ofrecemos este testimonio en plural de hombres y mujeres simples, como todos nosotros, que construyen en el día a día, con todas sus contradicciones, relaciones sociales sostenidas bajo otros valores que no son los que propone el capitalismo.

Por nuestra parte, *de y con* los compañeros podemos decir que *aprendimos*, y eso ya no tiene vuelta atrás...

—

Jessica, Fernando

GLOSARIO

Clase

La experiencia de Zanón es una experiencia librada por la clase trabajadora y esto nos hace pensar y profundizar en esta categoría. Marx problematizó la cuestión de la propiedad y de la producción, planteándolas como históricamente producidas, no inmutables y por lo tanto transformables. Por un lado el pensar que el ser social en las relaciones es lo que va produciendo formas de conciencia (Marx; 1971), y también que las instituciones son producto de la actividad humana, esto es, son históricas y dialécticas, esto es, que la propia dinámica del proceso histórico tiene que ver con cambios a partir de fuerzas internas, con un sistema de oposiciones, contradicciones que se van resolviendo por las fuerzas sociales, esto es, la lucha de clases.

Las sociedades, los procesos sociales son para Marx conflictivos, hay fuerzas en oposición, hay contradicciones: entiende la sociedad como totalidad conflictiva. Las clases sociales son fuerzas sociales que surgen de determinado tipo de relaciones sociales que son relaciones sociales de producción. Para Marx el concepto de clase social es tanto una categoría analítica como histórica, es un instrumento cognitivo que describe y explica las relaciones entre el capital y la fuerza de trabajo; uno en manos de la burguesía, la otra en manos del proletariado. Esta oposición tiene como eje los medios de producción, y es la propiedad la que permite la producción. La totalidad social es planteada en tanto modo de producción, donde las clases aparecen como categorías analíticas. Un nivel de abstracción menor es el que describe como formación social, y es el espacio en el cual se dan las relaciones de producción, implica una especificidad histórica.

Un nivel menor de abstracción lo constituye la coyuntura, esto es la consideración de las clases sociales como categorías históricas concretas. Al hablar de clase social Marx consideró también las fracciones de clases (Marx, K.; 1973). Las relaciones sociales de producción están articulando las relaciones entre los hombres según la apropiación de los medios de producción, esto es el objeto de trabajo y los instrumentos según los distintos momentos históricos. Las relaciones entre fuerza de trabajo y capital son de complementariedad, oposición y antagonismo simultáneamente. Estos sujetos sociales se necesitan uno al otro: el capital es trabajo acumulado y la fuerza de trabajo es tal si es comprada por el capital, es el capital el que engendra no solo la fuerza de trabajo sino que la fuerza de trabajo engendra el capital. Marx plantea que los procesos económicos se derivan de las relaciones de poder entre propietarios y no propietarios, esto es la economía política. Para él, las formas de estado dependen de la organización de la sociedad civil y van a expresar las relaciones de clase de manera compleja. De este modo el estado va a ser el aparato de dominación, la organización por la cual las clases dominantes aseguran su dominación, se legitiman y un ejemplo de ello lo constituye el sistema jurídico en torno de la propiedad (Marx, K.; 1971). El estado es así una superestructura político jurídico ideológica, expresión de la estructura. En este contexto la forma de desentrañar lo que el modo de producción oculta es mediante una práctica que cambie la propiedad y genere intereses propios como clase, esta es la praxis, y para ello es necesario el control del estado. El gobierno no sólo es la representación de clase sino que conforma una construcción en términos políticos e ideológicos. Entonces los distintos sectores se unifican desde intereses contrapuestos y en la práctica se dan transacciones, estas se hacen desde relaciones de dominación.

Thompson, heredero de la tradición marxista, reconoció la importancia de la experiencia negándose a asumir una definición de clase como categoría dada. Discute el papel de la conciencia, la cultura y lo económico en la construcción de la teoría marxista (Thompson; 1989); para él

las clases son agrupamientos, fuerzas sociales, son categorías históricas y analíticas. También aborda la visión bipartita de base y superestructura teorizada especialmente en la década del '70 y la considera una concepción de lo económico despojada de política e ideología.

En esta perspectiva, la clase supone un enfoque relacional, no una posición en la que se van a insertar los individuos de acuerdo a la propiedad de los medios de producción (enfoque funcionalista) sino que es una formación histórica a partir de las relaciones sociales de producción, y tiene procesos de constitución en los que intervienen multiplicidad de aspectos que tienen que ver con contextos históricos. El autor entiende que *"la clase es definida por los hombres al vivir su propia historia"* (Thompson; 1989), por lo que plantea la necesidad de pensar el tema incorporando no sólo las relaciones de producción sino el reconocimiento, la acción, la constitución de instituciones, las tradiciones. La clase es un proceso social que se construye como una totalidad.

Para Thompson la clase se descubre en la experiencia. Hay un proceso de formación de clase, y las relaciones sociales de producción no son posiciones en la estructura solamente, sino que son experimentadas, son parte de la experiencia. La estructura en esta perspectiva es vivida. La experiencia implica vivir y dar sentido, generar significados: la experiencia es una práctica que tiene sentidos y estos sentidos se generan en una relación y contexto histórico concreto. Los sujetos experimentan ciertos "universos simbólicos" desde modos culturales, formas de pensar, de atribuir sentidos a aquello que puede ser más relevante en una época y contexto.

Thompson rescata también la necesidad de ver no sólo las relaciones interclase sino también intraclase, campo de disputa donde se producen relaciones de conflicto, antagonismos y relaciones de reciprocidades, solidaridades. La reciprocidad y el antagonismo y conflicto son dos aspectos de una relación donde al mismo tiempo que hay conflictos, hay obligaciones.

Para explicar los conflictos interclase, este historiador inglés recurre a la metáfora teatral de “pan y circo”, la puesta en escena con concesión. Esta última es una necesidad para mantener la relación, en ella hay una conquista de los subalternos porque aun cuando los dominantes organicen un gran circo, se ponen en escena ciertas concesiones para dar unas y no otras (Thompson; 1989).

Thompson afirma que si utilizamos la categoría histórica “clase” en el sentido analítico, ésta es inseparable de la noción de “lucha de clases”.

“Las clases no existen como entidades separadas, que miran en derredor, encuentran una clase enemiga y empiezan luego a luchar. Por el contrario, las gentes se encuentran en una sociedad estructurada en modos determinados (crucialmente, pero no exclusivamente, en relaciones de producción), experimentan la explotación (o la necesidad de mantener el poder sobre los explotados), identifican puntos de interés antagónico, comienzan a luchar por estas cuestiones y en el proceso de lucha se descubren como clase, y llegan a conocer este descubrimiento como conciencia de clase. La clase y la conciencia de clase son siempre las últimas, no las primeras, fases del proceso real histórico” (Thompson, 1979:37).

Las clases sociales, en consecuencia, no existen por fuera de las relaciones sociales y las luchas históricas sobre las que se forjan.

Conciencia de Clase

El problema de la conciencia de clase es un problema que atraviesa de lleno toda la experiencia de lucha de los obreros y obreras de Zanón. En la teoría marxista la situación de explotación de los trabajadores por la clase burguesa es una realidad y desde ahí se define como "conciencia de clase" al poder de ésta misma para comprender esta situación como derivada del antagonismo de clase. Fue Georg Lukács, filósofo húngaro quien desarrollo con mayor profundidad este problema.

Stuart Hall ha planteado críticamente a la concepción de Thompson que si la conciencia de clase es en sí misma un proceso histórico, y no puede derivar simplemente de la posición económica de los agentes de clase... entonces todo el problema de la política marxista queda atrapado en las conexiones, relacionadas pero no necesariamente correspondientes, entre la clase-en-sí misma y la clase-para-sí-misma.

El fundir a ambas en la categoría global de "experiencia" equivale a implicar —no obstante todas las complejidades de cualquier análisis particular— que "la clase" está siempre realmente en su sitio, a la mano, y que puede ser convocada "para el socialismo".

Solidaridad de Clase

Si algo ha caracterizado a la experiencia de lucha de los obreros y obreras de Zanon es su relación de solidaridad de clase con otros trabajadores y trabajadoras, no sólo en la región sino en el país y en el mundo. La concepción de que la lucha que libran trabajadores en otros contextos es la misma lucha ha sido un principio sostenido en la gestión obrera que ha hecho que se vayan estrechando lazos concretos de solidaridad, articulación y gestándose acciones concretas de difusión de información de luchas, viajes a solidarizar y difundir la lucha y el proceso que fue dando lugar a que se fortalezcan procesos de lucha en diversas provincias del país y en experiencias en España, Francia, Italia, Grecia, Brasil, Chile por citar algunos.

Cuando se habla de la solidaridad de clase, se refiere a un principio de construcción que sostiene las relaciones sociales. En base a este principio ante un conflicto o problema en el que pueda estar un miembro de la clase trabajadora u otro sindicato u organización clasista el conjunto de ésta presta su apoyo. Del mismo modo, el límite de una solidaridad de clase lo establece la frontera de clase, es decir, no es practicable con sectores patronales o empresariales (empresas, partidos patronales, etc.); de lo que se desprende también la idea de independencia de clase: una política concebida desde y para la clase obrera.

Experiencia de clase acumulada – Tradición

En su texto “La sociedad inglesa del siglo XVIII: ¿Lucha de clases sin clases?”, escrito en 1978, Edward Palmer Thompson encaró un fuerte debate con los representantes tanto del marxismo ortodoxo como del marxismo estructuralista, siendo su núcleo teórico la discusión sobre el concepto de “clase social”. En el prefacio de “La formación de la clase obrera en Inglaterra”, Thompson había dado una definición de clase que abrió una polémica al interior del marxismo, justamente aludiendo a que la clase es definida por los hombres al vivir su propia historia, a esto refiere con la concepción de experiencia de clase acumulada (1979).

E.P. Thompson puso en juego el concepto de “experiencia” en su análisis de las clases sociales para explicar que por un lado, las clases experimentan la dominación en diversos ámbitos, pero esta experiencia va gestando al mismo tiempo que las formas de resistencia y la rebelión en distintos contextos socio-históricos y estas manifestaciones de resistencia que no emergen como reflejo mecánico de la explotación sino que se van consolidando a través del tiempo, se producen a partir de los elementos culturales propios de cada sociedad.

El acumulado histórico en torno a la dominación y sobre las formas de resistencia y rebelión fueron consolidando una experiencia como clase que ha devenido en la conciencia de clase.

La lucha de clases es un histórico y es para Thompson la experiencia que acumulada por los sujetos en estos procesos que va configurando una forma y práctica particular de resistencia. Para precisar esta definición, Thompson avanza sobre las características del concepto de clase social: es una *categoría histórica*, que ha derivado simplemente de la observación del proceso social a lo largo del tiempo. Sobre esta evidencia se ha gestado una teoría general sobre las

clases y su formación, a partir de la cual se espera encontrar ciertas regularidades, "etapas" de desarrollo, etc. (es decir, proceso inductivo desde la empiria a la teoría).

Esta experiencia de clase va haciendo parte de la cultura, que va sedimentando y nutriendo, acumulándose como parte de la experiencia colectiva, constituyendo de este modo una tradición.

Si bien hay cuestionamientos a esta concepción por entender que subyace cierto subjetivismo y negación de las determinaciones estructurales en la definición de la clase, apreciamos la utilidad de esta categoría de experiencia para entender los procesos por los que se tiene lugar la conciencia de clase.

Izquierda, Clasismo, Historia

La experiencia de lucha de los obreros y obreras de Zanón-Fasinpat se inscribe en la tradición histórica del clasismo en Argentina, es decir, podemos ubicarla allí en función a sus prácticas sindicales y su definición política, plasmada en el nuevo estatuto del SOECN. Y también podemos decir que la excede en cuanto experiencia histórica, es decir, supera lo que se conoce tradicionalmente como clasismo y le agrega elementos novedosos como la autogestión o la dimensión pedagógica expuesta cuando relatamos la escuela en la fábrica, entre otros ejemplos. Pero la comprensión del fenómeno clasista en sentido histórico implica que consideremos un factor decisivo: la influencia de la militancia de izquierda en la lucha ceramista, presente desde el inicio de la lucha. Veamos entonces algunos rasgos de esta cuestión.

¿Qué es el clasismo?, ¿es un conjunto de prácticas sindicales de base?, ¿es una corriente política dentro del sindicalismo?, ¿es una expresión de la influencia de izquierdas en la clase obrera o es una expresión genuina de las bases obreras que luego entablan lazos de afinidad con activistas de izquierda? En todo caso, si no es posible hablar de clasismo sin pensar en la influencia de militantes de izquierda, ¿en qué consiste esa relación?, ¿de qué manera emerge el clasismo? En la historia argentina contemporánea se denomina *clasismo* a un tipo de sindicalismo que surge entre los años '60-'70 del siglo XX que se caracteriza por la irrupción desde las bases de un liderazgo obrero esencialmente combativa y antiburocrática, que pelea por democratizar el ámbito de trabajo. La *combatividad* está dada por cierta predisposición a la acción colectiva directa en sus protagonistas, acción que incluye pero trasciende reclamos estrictamente sindicales (huelgas de hambre, protestas por aumentos salariales, despidos, reducción horaria,

rechazo de cláusulas de productividad, condiciones de trabajo, entre otros) abriéndolos al campo de lo político, como la crítica al sistema capitalista y la aspiración a una sociedad socialista, y que puede abarcar desde la toma y ocupación de fábricas acompañada de la toma de rehenes (directivos y cuadros jerárquicos empresariales) hasta el despliegue de barricadas callejeras y ocupaciones de espacios públicos amplios, como barrios y sectores de ciudades. El aspecto *antiburocrático* se refiere al rechazo de uno de los rasgos estructurales y tradicionales del sindicalismo argentino consolidado con Perón: el verticalismo en la toma de decisiones y en la cadena de mandos, aunque se asocia también con cierta tendencia al enquistamiento prolongado de dirigentes o "caudillos" sindicales, la mas de las veces en sintonía con la patronal y/o el Estado, y por lo tanto, alejado de sus bases y sospechados de traicionarlas.

La oposición del *clasismo* hacia los mecanismos burocráticos significa la puesta en primer plano de herramientas que horizontalizan y democratizan la práctica sindical y sus flujos de poder, de allí el valor otorgado a las formas de democracia directa en la que destaca la asamblea general, pero también la conformación de comisiones internas, cuerpos de delegados, la revocabilidad de mandatos y, claro, las elecciones sindicales. Un rasgo central del *clasismo* es el valor otorgado a la "honestidad" del dirigente clasista, valor quizás alimentado por las traumáticas experiencias previas que las bases soportaron a manos de sus antecesores en las conducciones sindicales. La reivindicación de la honestidad se conecta con otro valor paralelo e inescindible a ella: la "dignidad" de la lucha emprendida, dignidad que adquiere sentido si se comprenden los abusos soportados por las bases obreras a manos de la patronal (malas condiciones de higiene y seguridad, aumentos en los ritmos de trabajo, cláusulas de productividad, despidos de delegados y activistas). En términos generales, la emergencia del *clasismo* ocurre en fábricas con escandalosos casos de corrupción o desidia de la dirigencia burocrática, lo que genera

sensaciones de injusticia intolerables para las bases que entonces inician un camino de rebelión interna. Por esta última razón es que la politización de los obreros ocurre *después* de iniciado el proceso de recuperación sindical, y no al revés, es decir, primero se ganan espacios a la burocracia sindical, luego se lucha por reivindicaciones laborales, y finalmente (o en paralelo), se “abre” el juego y las perspectivas de intervención directa en política.

Los estudios académicos destacan del *clasismo* el factor generacional como rasgo determinante; en efecto, jóvenes camadas de obreros nutren las filas de los sindicatos más radicalizados de la provincia de Córdoba, en donde la edad promedio de las cúpulas sindicales oscila los 20-30 años¹¹. Cierta distancia generacional con el primer peronismo facilita el viraje a la izquierda en muchos de estos jóvenes en algunos casos y la complementariedad de su peronismo hacia su matiz “combativo” o “de izquierda” en otros.

Geográficamente, las expresiones “modelo” de *clasismo* se dieron en regiones industrializadas como la Córdoba de fines de los '60, en donde la referencia obligada son los sindicatos de la empresa FIAT, los SITRAC-SITRAM, también los de Perkins, y el de mecánicos, SMATA, conducido por René Salamanca.

Igualmente se encuentran casos en el cordón industrial de Santa Fe y Buenos Aires con las conformación de Coordinadoras o Intersindicales fabriles, rasgo típico del *clasismo* (CERUTI y RESELS,

11. El secretario general de SITRAC a inicios de los '70, Massera, tenía apenas 37 años y sus compañeros lo llamaban “el viejo”. Ver BRENNAN, James (1996), *El Cordobazo*, Buenos Aires: Sudamericana, p. 228. Otro estudio sobre los sindicatos combativos en Córdoba muy interesante por su profundidad y aporte documental es el de GORDILLO, Mónica (1999), *Córdoba en los '60. La experiencia del sindicalismo combativo*, Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.

2006, LÖBBE, 2006, WERNER y AGUIRRE, 2007). El *clasismo* convivió con otras expresiones de combatividad generalizadas en el país en una época de gran politización social, aunque en términos sindicales no logró convocar al grueso del movimiento obrero, siempre fiel al peronismo, por lo que el alcance real del clasismo fue muy limitado.

En Córdoba y a la luz de la división entre sindicatos por rama y sindicatos por empresa el *clasismo* emergió en aquellos lugares donde se creyó que ésta segmentación favorecería el aislamiento obrero respecto de las grandes centrales, a la vez que exponía directamente al poder patronal a sindicatos chicos, nuevos y débiles.

La experiencia del *clasismo* no duró mucho aunque sus dimensiones afectaron decisivamente el escenario nacional, como ocurrió con la revuelta obrera conocida como el “Viborazo” en 1971 en la provincia de Córdoba. En líneas generales, la radicalización de las bases obreras y el acentuado giro a la izquierda de sus direcciones fueron leídas como una amenaza seria tanto por el movimiento obrero peronista agazapado en la CGT como por los sectores dominantes (empresarios) y el Estado, quienes no dudaron en reprimir duramente y encarcelar a sus dirigentes cuando el *clasismo* parecía expandirse. El estado de ilegalidad en que fueron declarados los sindicatos clasistas y la dureza de los gobiernos militares sellaron la suerte final del *clasismo*.

Los historiadores se han visto en la necesidad de aclarar que el *clasismo* es un fenómeno que se explica tanto por el recelo antiburocrático de las bases obreras como por la presencia de militantes de izquierda que politizaron la experiencia empujándola constantemente al campo de las definiciones políticas. La aclaración se comprende porque la izquierda partidaria, y tras de ella sendos escritos académicos y militantes sobre el tema, han hecho de este fenómeno una suerte de fetiche cuya excepcionalidad se explicaría por la presencia de la izquierda. No

obstante, estas discusiones, es necesario remarcar que la politicidad del fenómeno clasista no se entiende sin la influencia de la izquierda en términos amplios, es decir, atendiendo tanto al clima insurreccional de la época (movimientos guerrilleros, radicalización de la Iglesia, movimientos estudiantiles, la Revolución Cubana y la impronta del Che Guevara, la irrupción de la Nueva Izquierda, etc.) como al estado de los debates dentro del campo de la izquierda argentina, pues como señaló Brennan, el *clasismo* fue básicamente una operación de rescate de un término en desuso que contenía ciertas implicancias prácticas como ser la necesidad de insertar “cuadros” en las fábricas para ganar a los obreros, los “sujetos” por excelencia de la causa revolucionaria¹².

La rebelión obrero estudiantil denominada “El Cordobazo” a fines de los '60 da impulso a la gran variedad de movimientos de izquierda que se vienen reconfigurando: trotskistas, peronistas, comunistas, maoístas, tercermundistas, y produce en algunos de ellos un cambio táctico (proletarización de militantes) que los lleva a insertarse en las fábricas, como ocurre con el PCR, VC, el PRT y el PST¹³. El ámbito fabril y sindical es el punto de encuentro de obreros de base y activistas: discusiones, lecturas, discursos, estrategias, todo confluye dialécticamente y ambos

12. “...el clasismo no nació de las plantas de Ferreyra (...) había estado presente en las teorizaciones partidarias de izquierda y, en forma embrionaria, en la base fabril de las plantas de IKA-Renault desde fines de las década de 1960” (Brennan, 1996: 230).

13. Partido Comunista Revolucionario, Vanguardia Comunista, Partido revolucionario de los Trabajadores, y Partido Socialista de los Trabajadores, respectivamente.

términos se irán nutriendo para conformar, cuando las injusticias se revelen intolerables, la emergencia del sindicalismo clasista¹⁴.

Prácticamente todas las corrientes políticas de izquierda de fines de los '60 poseían en diversas dosis elementos discursivos asociables al *clasismo* por lo que el predominio real de cada corriente es difícil de medir¹⁵. Sí sabemos que, en los casos más emblemáticos de SITRAC-SITRAM, el trotskista PRT es el que logra una mejor influencia.

Esta suerte de imbricación entre activistas y bases obreras tensiona las explicaciones críticas disponibles sobre el *clasismo* a un punto tal que es difícil ponderar la dinámica de la interacción entre ambos términos; así para Brennan, el *clasismo* es definido como un movimiento de recuperación sindical, "genuino", que democratiza las relaciones laborales, y luego "tardíamente" encuentra una expresión política, no uniforme. Por eso se habla de un *clasismo* originario más ligado a problemas fabriles, y un segundo momento de radicalización política cuando las conducciones son ganadas por los activistas. Creemos que en realidad son las dos cosas a la vez: sin obreros en estado de rebelión no hay condiciones de *clasismo*, y muchos menos sin izquierda. La posibilidad de que se lo considere como tal radica en el esfuerzo de definición de ésta última que, al hacerlo, orienta y da sentido político a las acciones¹⁶.

14. Según Gordillo la palabra "clasista" ya se usaba en las publicaciones partidarias del PRT en 1967, que contaba con militantes en el SMATA. Ver BRENNAN, cit., nota 2, p.256.

15. Un panorama de estas corrientes y sus imaginarios puede estudiarse en Gordillo, Mónica, cit.

16. De allí que no podamos coincidir del todo con Brennan cuando sostiene que tras el "Viborazo" y la ofensiva patronal y gubernamental contra la dirigencia clasista la lucha constituyó una motivación en sí misma : "A raíz del Viborazo y de la campaña de FIAT para eliminar los sindicatos, es incuestionable que fue la lucha en las fábricas, y no la ideología o la política, lo que permaneció como motivación decisiva de los trabajadores" (BRENNAN, 1996: 246).

Género

El concepto de género, surgido de las luchas de las mujeres, puede ser visto tanto como una categoría aliada para comprender a los procesos sociales como una nueva forma de llamar antiguas desigualdades.

El concepto de género tal como nos resulta válido en esta experiencia para designar las relaciones entre varones y mujeres y especialmente para focalizar en la situación de las segundas, tuvo su origen en la psicología, en su vertiente médica. En 1955 John Money usó el término "rol genérico" y en 1968 Robert Stoller lo citó para diferenciar sexo de género, estos investigadores estaban abocados a estudiar las disfunciones sexuales y se plantearon cuál era el peso de la biología y el del aprendizaje sociocultural en las definiciones acerca de lo que se entiende es un varón o una mujer. En ese momento estaban pensando que estas identidades dependían más de las formas en que las personas fueron socializadas que en los datos biológicos u hormonales.

A partir de estos trabajos se fueron produciendo diferentes definiciones del género, la más común es la que señala que el género sería las construcciones culturales de los cuerpos sexuados. Es decir, se sintetizaba que el sexo era biológico y el género cultural. Estas ideas han sido cuestionadas y han surgido distintas posturas, por ejemplo, para Judith Butler no haría otra cosa que consolidar a las identidades sexuales sobre las que se anclarían las de género. Otra de las objeciones es que estas identidades siempre se sintetizan en un dualismo masculino-femenino que desconoce que el sexo biológico ha sido reducido al binarismo de macho y hembra al que eran sometidos los cuerpos que no cabían en estos casilleros de identificación.

Sin embargo, a pesar de todos los debates existentes y de las propuestas de dejar de lado el concepto, el género tiene mucha vigencia para analizar las diferencias creadas entre varones y mujeres en todos los espacios, entre ellos los laborales.

Los estudios de género nos han permitido ver que existen jerarquías en las cuales las diferencias sexuales se convierten en desigualdades, ya que se excluye a las mujeres de los trabajos productivos y cuando se las incluye se las piensa siempre desde el lugar de la obediencia, de la domesticidad, para que realicen tareas que sean una prolongación de las que realiza en el ámbito privado, vinculadas a la reproducción de la vida, como es la alimentación, limpieza, higiene y cuidados de lo/as más vulnerables, en especial de niños/niñas y ancianos/ancianas.

El feminismo busca romper con estas jerarquías y propiciar la paridad de género. En realidad debemos decir "los feminismos" porque se trata de un sistema de ideas que ha pasado por distintos momentos y tiene una periodización, la cual a la vez se divide en diferentes perspectivas.

Muchas veces se asocia a los estudios de género y a la teoría feminista como un espacio generado por mujeres "blancas" y de clase media que poco tienen para decirles a las mujeres pobres, obreras, desocupadas, sub-ocupadas y no tan "blancas". Existe también un feminismo materialista y marxista que ha focalizado en las relaciones entre género y clase, estas relaciones han sido bastante tumultuosas, aunque muchas veces se desconocen estos conflictos y se idealizan estas relaciones en los partidos de izquierda o a los procesos sociales hegemónicos por la izquierda, a los que se suelen ver como espacios sin desigualdades de género.

Contemporáneamente, quienes sostenemos que el género todavía tiene mucho para darnos, lo pensamos desde el cruce -la interseccionalidad- con la "raza", etnia, clase y sexualidad, para poder conjugar una mirada integral a los procesos sociales y los mecanismos de producción de

desigualdades a partir de las diferencias.

Hegemonía

El pedagogo argentino José Tamarit (1990; 1994) ha sido uno de los pioneros en pensar la cuestión educativa a partir de la obra de Antonio Gramsci; a lo largo de este marco teórico, retomamos el estudio que él ha realizado de estas concepciones gramscianas. Para pensar la educación en la fábrica fue importante la perspectiva gramsciana para entender cómo se da la construcción y la disputa por la hegemonía.

En el universo de las teorías del orden y del conflicto, los conceptos de socialización y hegemonía ocupan lugares estratégicos y opuestos entre sí: ambos consideran dos modos de concebir la "incorporación" de los sujetos en la sociedad.

Un referente ineludible en los estudios culturales, influido también por el pensamiento de Gramsci, es el galés Raymond Williams, novelista, dramaturgo, comunicador. Hijo de un obrero ferroviario, Williams trabajó en la educación de adultos e ingresó a la universidad en calidad de lector y allí publicó numerosas revistas y libros. Fue militante socialista y perteneció al denominado Círculo de Birmingham (marxistas británicos, de las décadas del '50 y '60) grupo que se aboca, sobre todo, al desarrollo de una historia de tipo cultural, considerando relevante las implicaciones de la cultura en los procesos históricos y de cambio social. Williams entendía la centralidad de la conciencia, de la acción orientada por los valores, en oposición al marxismo de la objetividad, que atribuía el cambio social a una serie de fuerzas ajenas a la voluntad consciente de los hombres.

Siguiendo a Williams (1980), la socialización es un tipo específico de incorporación, esto es, la internalización de valores, normas, actitudes, representaciones del mundo, etc., como producto de una selección que responde a una situación de dominación social. Mencionábamos antes que la socialización es un concepto clave en las teorías del orden; para las teorías del conflicto, la socialización sólo puede ser controlada por una eficaz acción hegemónica.

Otro investigador que estudió la teoría gramsciana en América Latina, a quien ya mencionamos, es el lingüista mexicano Antonio Paoli. Paoli (1984) nos señala que -en Gramsci- el sentido del concepto de hegemonía fue variando a lo largo de las obras. Inicialmente entendida como la estrategia alternativa del proletariado, para especificarlo en los *Cuadernos de la Cárcel* como "Aparato de Hegemonía", de las clases dominantes, y más adelante referido a las estructuras del estado. Ambos conceptos, Hegemonía y Aparatos de Hegemonía, se refieren a la articulación y consolidación de clase (op. cit.). Siguiendo a Gramsci, Paoli define al aparato de hegemonía como

"un sistema político - cultural de clase, que tiende a cohesionar cada vez más orgánicamente a determinado contingente humano y a imponerle sus finalidades sociales, sus formas ideales de organización político - económica" (Paoli; 1984: 28).

De este modo, se estructura como un sistema de dirección y dominio. Paoli entiende con Gramsci que la hegemonía puede existir y desarrollarse en tanto exista un aparato de hegemonía, y es *"la dirección moral e intelectual de la sociedad"* (Tamarit; 1997: 135).

Williams señala una distinción entre el concepto de hegemonía y de ideología. Ambas refieren a dos formas de apropiarse de la realidad, pero mientras los sistemas de ideas *"se instalan en 'la*

cima' de la cabeza; las 'visiones del mundo' que incorporamos desde la cuna, que se encarnan en nosotros se instalan en "el fondo" (Williams, citado por Tamarit; 1997: 125).

Tamarit (1994: 24-25) define a la hegemonía como:

"un cuerpo de prácticas y expectativas en relación a la totalidad de la vida: nuestros sentido y dosis de energía, las percepciones definidas que tenemos de nosotros mismos y de nuestro mundo... En la medida que son experimentados como prácticas parecen confirmarse en la realidad..."

El concepto de hegemonía tuvo su origen en el de conducción y, vinculado a él, al de vanguardia, empleados a partir de fines del siglo XIX. Tiene un sentido de organización y representación de los propios intereses de clase. A partir de la década del 1920, del Cuarto Congreso de la Internacional Socialista, se va a usar el concepto no para explicar los obstáculos en el desempeño de las prácticas revolucionarias, sino para hablar de relaciones de hegemonía de la burguesía sobre las otras clases. Gramsci plantea este problema en relación con el fascismo e intenta diferenciar 'dominio' de 'hegemonía': el pensar en relaciones de poder de las clases sólo enfatizando la fuerza, la imposición, la represión sería hablar de dominio, sin embargo habría un momento de consenso, de logro de la adhesión. El Estado entraría en relaciones de dominio en tanto es un aparato por el cual se impone la burguesía sobre el resto de las clases y las relaciones de hegemonía, en cambio, pueden ser pensadas respecto de la sociedad civil, en la que distintas instituciones y entidades generan consenso (escuela, medios de comunicación, ciencia, cultura).

Gramsci separa 'dominio' de 'hegemonía' en algunos pasajes de su obra pero en otros momentos los une y plantea la existencia de coerción revestida de consenso: las relaciones de hegemonía son simultáneamente relaciones de coerción y de consenso. El consenso no está generado frecuentemente desde la libre elección de la gente, sino que es generado desde mecanismos coercitivos y hay mecanismos coercitivos generados por la misma desigualdad. El consenso no es un producto del libre juego de las ideas, es producto de relaciones de desigualdad, de poder, de dominación / subordinación.

A pesar de que el énfasis de su obra está puesto en una teoría de la cultura, Williams (1980) plantea que las relaciones de hegemonía construyen un sentido común y este es el anclaje de la economía. La hegemonía es entonces una relación social de poder que articula coerción y consenso, y coerción no sólo es represión. La relación entre coerción y represión no es directa, es compleja. Consenso implica adhesión condicionada, definida porque hay una estructura de la desigualdad. Es una relación activa y el poder implicado en estas relaciones es productivo: produce sujetos. Estas relaciones no suponen aceptación pasiva sino que (como señala Williams) se dan relaciones de contra - hegemonía: resistencia, impugnación, esto es, hegemonía alternativa o poder paralelo.

En las relaciones de hegemonía hay mutuas apropiaciones entre dominantes y subalternos. Se dan procesos de apropiación y de reelaboración: las clases subalternas pueden desarrollar prácticas autónomas, no funcionales al sistema, o suelen impugnar, generar procesos críticos sobre la base de consensuar ciertos modelos hegemónicos: todas las prácticas políticas son -en sí mismas- contradictorias.

Este corpus teórico ha resultado imprescindible para ayudarnos en la comprensión y explicación de los saberes de las culturas subalternas. Estos saberes que -para Gramsci- forman parte del "inventario acerca del proceso histórico vivido y que ha dejado huellas (...), el comienzo de la elaboración crítica es la conciencia de lo que realmente se es, es decir, 'conócete a ti mismo'" (Paoli; 1984: 25), huellas recibidas como producto de la historia y que es preciso inventariar. Es importante en Gramsci esta sentencia o gnomo (γνώμη) apolínea del "conócete a ti mismo" (γνώθισεαυτόν, gnóthiseautón, en su versión original griega), él la recupera de Vico,

"que ofrece una interpretación política del famoso dicho de Solón que luego adoptó Sócrates en cuanto a la filosofía, "Conócete a ti mismo" ... quiso con ello exhortar a los plebeyos -que se creían de origen animal y pensaban que los nobles eran de origen divino- a que reflexionaran sobre sí mismos para reconocerse de igual naturaleza humana que los nobles" (Gramsci; 2004: 14)

Desde la concepción gramsciana, las conciencias de las personas no sólo se constituyen por la acción que ejercen los "aparatos de hegemonía", sino también por la experiencia de vida de los sujetos (Tamarit; 1997: 130) y en este sentido afirma que "cada estrato social tiene su sentido común, que es, en el fondo, la concepción más difundida de la moral y la vida" (Gramsci, cita por Tamarit; 1997: 129) y que es "un producto y un devenir histórico".

Jorge “Boquita” Esparza

El nombre de la escuela se eligió como homenaje a un compañero de la fábrica que comprometió su lucha y sus fuerzas en este proyecto educativo dentro de la Gestión Obrera desde el primer momento. Boquita falleció en mayo de 2009.

En sus numerosas intervenciones acerca del sentido de pensar la educación para los trabajadores y trabajadoras, el señalaba que en el Barrio San Lorenzo un joven tenía que elegir cada día entre estudiar o trabajar, que él no quería más que los jóvenes tuvieran que estar en esta disyuntiva...

Jorge militó en la lucha de clases pensando siempre desde la solidaridad, convencido que éste es el camino que debemos transitar los que luchamos bajo las banderas de la independencia de nuestra clase, y lo hizo desde un compromiso con la militancia en la fábrica, en el sindicato ceramista y también desde sus convicciones religiosas ya que participó en espacios vinculados a la iglesia de los pobres, a la pastoral social. Boquita se ganó un lugar de privilegio en las páginas de la historia del movimiento obrero y haciendo homenaje a su memoria, dando la pelea incansable que él mostró con su ejemplo se decidió poner su nombre al CPEM N°88.

Tercerización laboral

A lo largo del libro se menciona el tema de la tercerización laboral de algunos sectores de la fábrica en tiempos de la patronal. La tercerización es un proceso que deviene de la transformación profunda de los procesos productivos, por la que las empresas madres comenzaron a delegar una parte del proceso productivo o tareas del mismo a otras compañías para ganar competitividad a través de la reducción de los costos laborales.

Emergió en escena un tercero en la relación tradicional entre capital y trabajo. El antecedente de fue el caso japonés de la posguerra, donde los esquemas de subcontratación, que se denominaron *keiretsu*; estos esquemas sirvieron para flexibilizar la forma de organizar el capital de esa economía e impulsar el proceso de acumulación. A partir del *keiretsu* fue que los esquemas de producción flexible y la tercerización se expanden a Estados Unidos, Europa y Latinoamérica (Basualdo; 2014).

En América latina para es relevante la cantidad de trabajadores tercerizados. En Brasil, Chile, Uruguay, Argentina y México habría para Diego Morales un 30 y 40 por ciento de asalariados formales involucrados en distintas formas de subcontratación. En Colombia, Perú y Ecuador sería entre el 40 y 50 por ciento. Si se consideran las diferencias que se dan entre los trabajadores de planta y los que están tercerizados en condiciones laborales esto profundiza las desigualdades. Los subcontratados, haciendo las mismas tareas suelen tener salarios que son la tercera parte de los del personal permanente, y sus derechos laborales son muy inferiores así como tienen una mayor dificultad para organizarse. Las actividades clásicas de la tercerización son limpieza, vigilancia y mensajería siendo consideradas tareas menores o periféricas aunque existen situaciones de subcontratación dentro de las líneas productivas de las fábricas (Basualdo y Morales; 2014).

“La tercerización avanzó en todas las ramas de la actividad económica, desde la esfera estatal hasta la industria, los servicios y la producción agropecuaria. Los inicios de esta modalidad de contratación se remontan a la dictadura militar, con el inicio de las políticas de flexibilización laboral y de apertura al libre mercado. Las reglamentaciones actuales respecto de la tercerización siguen siendo las mismas que se aprobaron en 1991. En el menemismo, el gran disciplinador de los trabajadores fue la desocupación, puesto que no había margen para hacer reclamos por mejoras salariales. A diferencia de esa situación, en los últimos años el fuerte crecimiento de la economía implicó grandes avances del mercado laboral a través de una fuerte creación de puestos de trabajo. Los logros fueron en la cantidad de empleo, pero ahora la deuda pendiente es la calidad. Las transformaciones de América latina y de la Argentina no alcanzaron para combatir las situaciones de precarización laboral. Uno de cada tres trabajadores se encuentra en la informalidad, mientras que una parte importante de los asalariados formales tienen una relación contractual poco clara”. (Basualdo; 2014).

Cultura política de protesta

El Alto Valle del Río Negro y la provincia del Neuquén configuran un espacio social (donde se desarrollan actividades productivas, políticas, culturales) que ha dado lugar a una identidad territorial caracterizada por la persistente protesta social como parte de una cultura política, tal como ha sido definido por varios autores¹⁷.

A partir de los años '70 el capitalismo en su fase imperialista, ha favorecido más que en los períodos de sustitución de importaciones, la subordinación de la política estatal al mejor desarrollo de una economía mundial de libre mercado. De este modo, "el desarrollo" consistió, entre otras cosas, en la necesidad de integrar territorios y sus recursos al mercado mundial, incluyendo los territorios indígenas.

En este contexto desde fines de la década de 1960 (con el hito del choconazo) y hasta el presente en este territorio se han desenvuelto relaciones sociales de disputa y lucha donde la experiencia acumulada por los pobladores tanto de origen chileno, con una tradición de lucha de clases así como una historia de lucha que ha caracterizado al pueblo mapuche han venido a gestar procesos y movimientos sociales caracterizados tanto por la lucha de clases como de carácter étnico y recientemente de género.

Palermo fue uno de los primeros en caracterizar a la región , mencionando que:

17. Tales como Palermo; 1988; Favaro; 2004; Petruccelli, 2005; Aiziczon; 2006; Bonifacio; 2009.

“tras la recuperación democrática de los años '80 se gestaron movimientos interbarriales, asociaciones vecinalistas, coordinadoras de gremios estatales, multisectoriales, partidos de izquierda representados en todas sus tendencias, una Iglesia tercermundista caracterizada por su compromiso con las luchas sociales, los derechos humanos y las reivindicaciones de las comunidades mapuches, otras comunidades como la chilena (la mayor de Argentina) que aportan experiencias de lucha a través de exiliados políticos que se destacan gremios como el de la construcción neuquina (UOCRA), cierto aire “progresista” del primer MPN vinculado a las políticas de bienestar social (salud y educación) en los años '70” (Aiziczon; 2006: 6).

En este contexto, en el Alto Valle del Río Negro y la provincia de Neuquén, la acción tanto de trabajadores organizados en sindicatos, así como más recientemente poblaciones campesinas (en movimientos campesinos en lucha por la tierra) e indígenas en pos de adquirir derechos para mantener el control de sus espacios territoriales locales cobró una dimensión global, puesto que estas luchas definen marcos de resistencia y negociación que tienden a contrarrestar el establecimiento de nuevas formas de dominación.

Bibliografía

AIZICZON, F., 2006, Protesta social y cultura política. Aportes para pensar los años '90 en Neuquén, Disponible en: <http://www.hechohistorico.com.ar/Trabajos/Jornadas%20de%20Roca%20-%202006/Aiziczon.pdf>. Fecha de consulta 1-9-14

BASUALDO, V., Disponible en

<http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/cash/17-7946-2014-09-21.html>

BASUALDO, V. y MORALES, D., 2014, (Coord.) La tercerización laboral, Buenos Aires, Siglo XXI.

BONIFACIO, J.L., 2009, Los procesos de protesta y organización de los trabajadores desocupados en la provincia de Neuquén. Tesis de Doctorado. FLACSO. Sede Académica Argentina, Buenos Aires.

BRENNAN, J. 1996, El Cordobazo, Buenos Aires: Sudamericana.

GORDILLO, M., 1999, Córdoba en los '60. La experiencia del sindicalismo combativo, Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.

FAVARO, O, 2004, Protesta social y representación en las provincias argentines: Neuquen en la última década. In: SEOANE, José. (org.) Movimientos sociales y conflicto en América Latina. Buenos Aires: Clacso, 2004.

LUKACS, G., 1969, Historia y conciencia de clase, México, Grijalbo.

MARX, K., 1971, Introducción a la Crítica de la Economía Política, Buenos Aires, Cuadernos de Pasado y Presente.

MARX, K., 1873, 1873, La lucha de clases en Francia de 1848 a 1850, Buenos Aires, Ed. Anteo.

PETRUCELLI, A. (2005) Docentes y piqueteros. Buenos Aires, Ed. El Fracaso-El cielo por asalto.

PAOLI, A., 1984, La lingüística en Gramsci, Puebla, La Red de Jonás Premià Editora.

THOMPSON, E.P., 1989, Folklore, antropología e historia social en Rev. de Historia Social, N°3, Madrid.

THOMPSON, E. P., 1979, Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial, Editorial Crítica, Barcelona

TAMARIT, J., 1990, Estado, hegemonía y educación, en Rev. Propuesta Educativa, Año 2, N°2, Buenos Aires.

_____, 1994, Educar al soberano: crítica al iluminismo pedagógico de ayer y de hoy, Buenos Aires, Miño y Dávila.

_____, 1997, Escuela crítica y formación docente, Buenos Aires, Miño y Dávila.

WILLIAMS, R., 1980, Marxismo y literatura, Barcelona, Península.



ZANON
ES DE
PUEBLO

CHA
EXTRA

FASIRAT

PT

PT
REFOLUCION

