

VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata, 2010.

La influencia del factor generacional en el surgimiento de un nuevo sindicalismo de base. Un estudio de caso: FATE.

Yusef Hageg y Rubin, Mariel.

Cita:

Yusef Hageg y Rubin, Mariel (2010). *La influencia del factor generacional en el surgimiento de un nuevo sindicalismo de base. Un estudio de caso: FATE. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-027/203>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eORb/9q4>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/ar>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

La influencia del factor generacional en el surgimiento de un nuevo sindicalismo de base. Un estudio de caso: FATE.

Introducción

Esta ponencia es un primer acercamiento para poder dar cuenta, a modo de aproximación, de la influencia del factor etario en la constitución de un nuevo sindicalismo de base en el marco de la experiencia de los trabajadores de la fábrica de neumáticos FATE, nucleada sindicalmente en el SUTNA, parte de la CTA.

Consideramos este un caso testigo de la constitución de un nuevo sindicalismo articulado a partir de prácticas clasistas y democráticas, en oposición a la falta de respuesta por parte de las direcciones sindicales a las demandas de los trabajadores y a los avances de la patronal.

Aquellos autores que se han dedicado a analizar las últimas experiencias de lucha han notado la influencia del factor generacional aunque no han profundizado en dicho aspecto. Si bien consideramos son múltiples los factores que dan lugar a este nuevo fenómeno en la organización del movimiento obrero, creemos de importancia profundizar en un análisis exhaustivo entorno a la autopercepción de clase, caracterización de las formas de organización y lucha, caracterización del rol de los partidos de izquierda, según la pertenencia generacional.

Marco metodológico

En el presente trabajo nos serviremos del método cualitativo como cuantitativo. El cualitativo nos otorgará las herramientas adecuadas para analizar las entrevistas en profundidad en busca de las estructuras de significado así como también las representaciones presentes en los trabajadores de FATE sobre conceptos centrales tales como autopercepción de clase, su oposición a la patronal, clasismo, la democracia de base, la lucha, la burocracia sindical, entre otros. Por otro lado nos serviremos de las herramientas del método cuantitativo para el análisis descriptivo de la base sobre los trabajadores de FATE construida a partir del padrón sindical actualizado de la fábrica. Analizaremos distribución de frecuencias y tablas de contingencia que den cuenta de la composición etaria del total de los operarios.

En resumen las fuentes que utilizaremos serán: por un lado, entrevistas en profundidad – fuente primaria- y por otro, fuentes secundarias, como el padrón sindical de FATE, periódicos

de los partidos que intervinieron en el conflicto, volantes de las agrupaciones que surgieron de la fábrica, el boletín de los trabajadores del neumático de la seccional San Fernando y otras.

Respecto a las entrevistas en profundidad podemos decir que las consideramos una herramienta adecuada al momento de observar posiciones políticas y las enseñanzas resultado de la experiencia de lucha. Dichas entrevistas serán semiestructuradas sin cuestionario, es decir, usaremos un guión en el cual recogeremos todos los temas a tratar en el desarrollo de las entrevistas.

Para poder dar cuenta de la relación entre el grupo etario y la autopercepción de clase consideramos pertinente en primer lugar dar con los trabajadores que reflejaran el mayor nivel de conciencia en lo que respecta a la autopercepción de clase. En este sentido, partiendo del contexto en el que se realizaron las entrevistas, consideramos pertinente recortar el universo a aquellos trabajadores que fueron integrantes de la lista que se presentó a las elecciones nacionales de la CTA¹. Lo consideramos un indicador confiable puesto que implicó, por un lado, el enfrentamiento directo con la dirección del SUTNA², en segundo lugar, dio cuenta de las relaciones de los trabajadores de FATE con otras estructuras combativas³ y por último por haber sido una decisión tomada por los trabajadores en asamblea⁴. Por todas estas razones, las cuatro entrevistas en profundidad fueron realizadas a trabajadores que participaron en dicha lista. A su vez la mitad de la muestra estuvo constituida por trabajadores que son militantes políticos y sociales, mientras la otra mitad son activistas de la fábrica. Con la intención de dar cuenta de uno de los últimos procesos de la fábrica una de las entrevistas fue realizada a un trabajador que fue reincorporado a sus tareas luego de haber estado despedido por dos años.

Un poco de historia

La empresa FATE fue fundada hace 67 años a partir de capitales del negocio original de la familia Madanes. Esta familia de origen polaco se radicó en la Argentina luego de que Leiser Madanes llegara desde Polonia en 1912. A partir de 1925, comienza a producir telas engomadas, preservativos y otros derivados fundando, en 1932, la «Casa Madanes» en pleno centro porteño⁵. A comienzos de la década del 40, tomando conciencia de la incapacidad de los fabricantes de neumáticos internacionales para abastecer el mercado nacional durante la

¹ Dado este criterio el tipo de muestreo realizado es de tipo opinático.

² Puesto que Pedro Wasiejko es el Secretario General del SUTNA y Secretario Adjunto de la CTA a nivel nacional.

³ Puesto que dicha lista se encontró constituida con trabajadores del Hospital Garrahan, docentes y judiciales entre otros.

⁴ Asamblea en la que participaron más de 500 trabajadores.

⁵ El crecimiento de dicha empresa familiar fue favorecido por dos cuestiones, a saber: la creciente restricción de las importaciones por ese entonces y por ser el principal proveedor de preservativos y de telas engomadas para camas de la organización judía «Zwi Migdal», la cual se dedicaba al tráfico de blancas y prostitución.

segunda guerra mundial, sus hijos fundaron FATE en 1943, en el marco del llamado proceso de sustitución de importaciones. Luego de varias disputas familiares posteriores a la muerte de uno de los fundadores, su hijo, Javier Madanes Quintanilla se alzó como el presidente del grupo “Madhanes Quintanilla”, el cual no solo posee la fábrica de neumáticos FATE, sino que también posee Aluar⁶, Cincotta (minorista de cubiertas), la empresa hidroeléctrica de Futaleufú (apropiada en 1994 bajo el amparo de Menem), Transpa (transporte de electricidad) y el Pehuenche (productos para la construcción). Desde hace décadas Aluar ha venido creciendo en forma constante, en especial de 2002 a esta parte. No ha sido perjudicada por la recesión de la economía argentina que comenzó en 1998 y se agravo hasta tocar fondo en 2001. Esto se debió a que la mayor parte de la producción de Aluar (al igual que la de FATE) se vende al extranjero. En rigor, la devaluación de la moneda nacional luego de la crisis del 2001 favoreció notoriamente la rentabilidad de las empresas del Grupo debido a que le permitió comprar sus bienes más baratos, pagando sus salarios en pesos y teniendo la mayor parte de sus ingresos en dólares. Asimismo, Javier Madanes es uno de los tantos empresarios que hicieron lobby para conseguir la pesificación de sus pasivos argumentando que no tenían divisas para pagar en tanto que enviaban a estas al extranjero. En el caso de Madanes, se sospecha de haber enviado unos 25 millones de dólares previos a la crisis del 2001.

Actualmente el Grupo Madanes Quintanilla ha sido constantemente beneficiado por los gobiernos de los Kirchner a través de subsidios estatales. En nuestros días, FATE está ubicada en la zona norte de la provincia de Buenos Aires, más concretamente en la localidad de San Fernando⁷. Dicha fábrica de neumáticos emplea, en forma directa, a unas 1700 personas de las cuales más de 1300 son operarios⁸. Luego de la partida de dos empresas de neumáticos, Michelin y Goodyear, FATE tiene dos principales competidores: Pirelli y Firestone. En relación con sus otros dos competidores FATE es el principal fabricante y exportador del país, al tiempo que posee el monopolio de la producción de cubiertas radiales para camiones. Según declaraciones del propio Madanes, la empresa produce alrededor de 5 millones de neumáticos por año, de los cuales se exporta el 60% de su producción especialmente al mercado europeo. En paralelo, FATE paga salarios muy bajos a sus operarios en comparación con otras industrias de la rama automotriz.

FATE puertas adentro

⁶ Resulta pertinente mencionar que Aluar es la empresa más grande y poseedora del monopolio de aluminio primario.

⁷ Posee un predio de 40 hectáreas y abarca una superficie cubierta de más de 100 metros cuadrados.

⁸ Se estima que es la 4º fábrica del país en cuanto a la cantidad de trabajadores que emplea.

Los operarios trabajan distribuidos en 14 sectores con cuatro turnos rotativos, cada uno de estos designados con un color (amarillo, azul, rojo y verde). El sistema de rotación funciona con la lógica del 7x2 7x2 7x3. Esto es, cada turno trabaja 7 días corridos con jornadas de 8 horas y luego dos días de franco (así durante dos semanas). Luego, se trabaja 7 días seguidos con 3 francos en fin de semana. Es decir, la fábrica produce todos los días durante las 24 horas con 3 turnos de trabajadores dejando siempre un turno libre para la rotación⁹.

Los trabajadores de FATE son parte del SUTNA, el cual está nucleado en la CTA. Pedro Wasiejko es Secretario General del SUTNA encabezando la Lista Violeta y a la vez es Secretario Adjunto de la CTA. La Lista Violeta¹⁰ se creó en 1998 como oposición a la Lista Bordó, de orientación netamente patronal.

La elección de delegados se realiza en dos niveles. Por un lado, se eligen los delegados por sector o delegados de planta¹¹, cuyo mandato dura dos años. Por otra parte, cada dos años se eligen los delegados de seccional¹² proporcionales a la cantidad de operarios de la fábrica. Por último, cada cuatro años, se eligen a los representantes del SUTNA a nivel nacional.

Los orígenes de una alternativa obrera

El convenio colectivo de trabajo del neumático vigente en el 2006 databa del año 1975. Fue en abril de ese año cuando Wasiejko, Secretario General del SUTNA realiza una asamblea en la federación de box para presentar el nuevo convenio colectivo firmado a comienzos de ese año. Este convenio le daba un marco legal a las condiciones de explotación que se habían impuesto durante los 90. Entre otras cosas garantizaba el trabajo celular, la polifuncionalidad, el trabajo continuo, jornadas 7x2 7x2 7x3, la paga del trabajo dominical al 100%¹³. Por lo que esta asamblea generó un gran descontento en los trabajadores. En palabras de un trabajador: *“estas -condiciones laborales- ya venían desde los '90 pero la oportunidad para modificarlo era la del convenio colectivo que pasa una vez cada tanto. En lugar de aprovechar la ocasión, Wasiejko le pone un moño a las propuestas de la patronal. Su intención era hacer ese acto para presentarlo como algo nuevo pero le salió el tiro por la culata, porque mucha gente se rebeló y le planteó luchar para cambiarlo (...) muchos de los que hablaron ese día fueron presionados para aceptar la guita para irse de FATE.”*

⁹ Hay trabajadores calificados que trabajan a la mañana de forma fija.

¹⁰ Por ese entonces, la Lista Violeta que surgía del riñón de la Bordó, aparecía como su oposición por izquierda.

¹¹ Necesitan el aval del 3% de los trabajadores de su sector

¹² El SUTNA posee tres seccionales: Llavallol, Merlo y San Fernando.

¹³ Antes de la década del '90 la jornada dominical se pagaba al 200%.

Para empezar a narrar el conflicto que comenzó en el 2007 y continuó en el 2008, es necesario remontarse al año 2006, momento en el que algunos trabajadores comienzan a organizarse en forma clandestina en dos organizaciones: “alternativa obrera” y “autoorganizados”.

Esta experiencia es narrada por los trabajadores como de trascendencia en su incipiente organización. Entre otras cosas implicó una actividad de militancia clandestina a través de volantes pequeños que eran dejados en los baños y las máquinas de café. En el relato de los trabajadores se vislumbra que la clandestinidad era la única manera posible de organización dentro la fábrica para denunciar los atropellos de la patronal y la inacción de la dirección sindical. En palabras de un trabajador, *“la organización en un principio tiene que ser clandestina porque las fabricas son como una dictadura. Por ejemplo en FATE trataban de identificar al que pensaba diferente, al que estaba en contra de la empresa y de la seccional sindical. Al que levantaba la cabeza se la cortaban, había un clima de dictadura, de miedo. (...) también había muchos trabajadores que les pasaban información a los delegados, si ibas a hablar de algo tenia que ser con mucho cuidado de qué le decías y a quién se lo decías.”*

Estos volantes se caracterizaban por tener un contenido más bien de denuncia a la patronal por las malas condiciones de trabajo y el nivel de explotación y a la dirección sindical. A su vez planteaban medidas de lucha concretas como el quite de colaboración, paro de una hora, etc.

La iniciativa de unos pocos compañeros fue generando dos fenómenos, por un lado, la simpatía de los que confiaban en la posibilidad de un cambio real, por otro, la persecución de todos los trabajadores en busca de los responsables de los volantes *“era como jugar al truco, haciéndonos señas cuidando los detalles”*. Así, fueron sumándose trabajadores a la agrupación y a su vez comenzaron a coordinarse con “autoorganizados” lo que permitió que los volantes se distribuyeran en diferentes turnos y sectores confundiendo a la patronal.

Luchando por la democracia obrera

El conflicto del 2007 comienza en el marco de la discusión por paritarias en marzo de ese año. Es en este contexto donde se inicia todo un proceso de asambleas en las que los trabajadores exigían un aumento del salario básico¹⁴ acorde a la canasta básica familiar que por ese entonces era de \$2400. Hubo dos medidas que limitaron el accionar de Wasiejko. Por un lado, le negaron el aval para poder negociar en nombre de los trabajadores, en su lugar, se eligieron veedores¹⁵ como canal directo entre las negociaciones y los trabajadores. Esto daba como resultado una dirección sindical desbordada ampliamente y una autoorganización creciente

¹⁴ En ese momento era de \$1250

¹⁵ Fueron 10 veedores, 2 por turno.

por parte de los trabajadores. Es en esta misma asamblea donde se vota un paro activo en FATE por 24 hs y se exige la convocatoria a asamblea general de todo el gremio.

Tiempo después, la conducción nacional del SUTNA llamaría a un paro por 24 hs de las tres fábricas del neumático (FATE, Pirelli y Firestone). La situación en FATE estaba más radicalizada por lo que frente a la convocatoria de paro del SUTNA se realizó una asamblea espontánea en el turno noche y se comenzó la medida de fuerza antes, continuándola, a través de asambleas por turno, por 3 días lo que daba cuenta de una incipiente organización de los trabajadores al margen de la dirección del sindicato: *“se vio por primera vez en más de 15 años que se podía desbordar a la burocracia e imponerle cosas.”*

El ministerio de trabajo dictó conciliación obligatoria durante un mes. Mientras tanto se sucedieron movilizaciones al ministerio de trabajo, cortes de calle y asambleas masivas.

En la primer asamblea luego de haber finalizado la conciliación obligatoria se votó un paro por 5 días, que se corona con una nueva asamblea que vota el corte de Panamericana y Márquez. Este hecho político es una bisagra puesto que será este día el que dará nombre a la lista sindical al momento de la elección de delegados de fábrica: *“Agrupación Independiente de los Trabajadores de FATE, 8 de Mayo - Asamblea, lucha y unidad”*¹⁶. Dicho corte de alrededor de 1000 trabajadores se realizó al mismo tiempo en que se realizaría una reunión con la patronal que nunca sucedió. Frente a esto se retoma el paro por dos días.

Una vez levantada la medida de lucha, los trabajadores se abocan a la construcción de un fondo de lucha recorriendo fábricas y facultades. Estas acciones de relación con otras estructuras laborales se coronan con el apoyo al corte de panamericana de los trabajadores de la fábrica Kraft.

A mediados de mayo la patronal realiza un lock out por algunas horas, lo que empezó a hacer mella en los trabajadores. Si bien un sector seguía firme en la lucha, el desgaste comenzó a vislumbrarse. La patronal sostuvo su negativa a recibir a la comisión negociadora votada en asamblea, por lo que Wasiejko volvió a llevar las negociaciones por si solo.

Las otras dos fábricas de neumático, que también estaban en conflicto por salario, cierran un acuerdo con la patronal. Wasiejko pide sin éxito a la asamblea de FATE el aval para poder negociar con la patronal. Frente a la negativa da por terminada la asamblea bajándose del palco, lo que generó gran indignación por parte de los trabajadores que respondieron con un enfrentamiento físico con el dirigente de la CTA. Posteriormente Wasiejko y los delegados se

¹⁶ Compuesta por activistas tanto no agrupados en ninguna organización política como agrupados en organizaciones no partidarias (El Roble) o partidarias (Nuevo MAS, Partido de Trabajadores por el Socialismo).

refugiaron en la seccional la cual fue rodeada por los trabajadores quienes exigieron y consiguieron las inmediatas renunciaciones de todos los miembros de la seccional.

Esta acción antiburocrática y de autoorganización obrera dio cuenta de la experiencia que habían hecho con la conducción del gremio, planteando un dispositivo de control a las negociaciones e imponiendo la asamblea como el principal espacio para la toma de decisiones y debate. Es decir que se presenta una experiencia paralela, por un lado, con las acciones de un sindicato burocrático, conciliador con la patronal y traidor de las luchas, y por otro, la experiencia de lazos de solidaridad y confianza con otros trabajadores y con sus propios compañeros votados como veedores. Esta experiencia se sintetiza en una gran valoración de los métodos de la democracia obrera como la asamblea y un repudio a los métodos propios de la burocracia sindical. En este sentido un trabajador explica la causa del enfrentamiento en la importancia de la asamblea para los trabajadores: *“lo que enardeció mucho es que desobedeció a la asamblea”*.

El conflicto salarial se saldó a través de un plebiscito planteado desde la dirección del sindicato. Los votos de una mayoría que votó a favor le otorgó a Wasiejko el aval para negociar el mismo acuerdo que anteriormente habían firmado las otras fábricas del neumático. La siguiente lucha que se vislumbraba era la exigencia de elecciones de delegados. Wasiejko interviene la seccional con el argumento de preparar las elecciones.

La situación en la fábrica era de hostigamiento a los activistas, ofrecimientos de arreglos a los trabajadores más activistas y, a su vez, de un vacío de representación puesto que no había delegados y por lo tanto los activistas estaban expuestos a las amenazas de la patronal. En este marco, alrededor de 20 trabajadores que habían jugado un rol importante en el conflicto arreglan con la patronal. *“Aparte de apretar por un lado ofrecía retiros voluntarios, te llamaba a la oficina y se lo ofrecían a todos. No hubo un solo despido en 2007. Los salarios eran miserables, daban más ganas de irse que de quedarse. Los que nos quedamos era porque la queríamos pelear.”*

En este contexto, comienzan a aparecer volantes en los baños y lugares de descanso que denuncian el intento de desmoralización de la patronal con el método de los arreglos individuales, posesionándose en contra de aceptarlos. A esto se le sumó un volante de los trabajadores de FATE dirigido a los trabajadores de Pirelli, que también tenían delegados con cargo vencido, explicando el reclamo de las elecciones y pidiendo la solidaridad. Wasiejko tomó nota del llamado de atención de los trabajadores ya que al otro día aparecerá la convocatoria a elecciones.

En septiembre se llevan a cabo las elecciones de delegados de sector donde la lista 8 de mayo ganó 10 sectores de 14; 4 corresponderán a la Lista Violeta y ningún delegado a la Bordó.

Luego del triunfo contundente en las elecciones de delegados por sector de la agrupación 8 de mayo, los trabajadores de FATE se plantean la necesidad de extender y profundizar la lucha poniéndose como objetivo el triunfo en las elecciones de la seccional San Fernando. Por ese entonces, dicha seccional se encontraba intervenida por Wasiejko quien había designado a dedo a una comisión normalizadora de la Lista Violeta. Si bien se debía convocar a elecciones en un plazo no mayor a 90 días desde la designación de los interventores, ya habían pasado más de 6 meses y no había nada concreto. Esta situación era denunciada por la agrupación de trabajadores combativos de la fábrica en sus comunicados al tiempo que se movilizaron a la central del sindicato en la Capital Federal en búsqueda de una respuesta concreta a dicho reclamo. Finalmente, el secretario general del SUTNA propone hacer las elecciones de la seccional y del gremio a nivel nacional. Este es el momento en el cual la agrupación 8 de mayo pasa a llamarse Lista Marrón a nivel nacional. Al tiempo que se discutían las candidaturas, también se discutía el conjunto de principios que conformarían el programa de dicha lista. Los candidatos para la seccional fueron elegidos democráticamente por el conjunto de los miembros de la agrupación. A su vez, los delegados de sector presentaron sus candidaturas para las elecciones nacionales del gremio.

En concreto, la Lista Marrón gana la Seccional San Fernando por una mayoría aplastante¹⁷ y, a nivel nacional, logra un resultado muy positivo. Sin haber realizado ninguna campaña nacional logran obtener un 44% de los votos.

Con respecto al programa, se determina que el carácter de la seccional es democrático, clasista, antipatronal y antiburocrático. En tal sentido, se propone la rotación de cargos para evitar la burocratización de los delegados sindicales. Esto no pudo ser llevado a cabo debido a que la dinámica de los conflictos no lo permitía. Sin embargo, es menester destacar que este precepto está muy presente en los delegados como podemos ver en la siguiente declaración de uno de ellos: *“No se pudo llevar a cabo y eso fue una falencia. Se complicó por los conflictos de 2008 (...) el tema de la rotación era para impedir el tema de la burocratización pero en lucha nadie se burocratiza”*. Además, dentro del programa de la lista de los trabajadores se reivindica al método asambleario como la herramienta por excelencia para la toma de decisiones por parte de los trabajadores, en tanto que el delegado deberá acatar el mandato de esta y estar sometido a ella. Se propone que los delegados y representantes de la seccional

¹⁷ 606 votos contra 366 de la Lista Violeta de Wasiejko

trabajen y que su salario sea el mismo que el de cualquier trabajador. Asimismo, se ratifica los métodos de acción directa como vía para obtener las demandas del conjunto de los trabajadores y se establece una total independencia política de la patronal y de la burocracia sindical y sus métodos.

La respuesta de la patronal frente a una seccional combativa

El 2008 fue un año de grandes conflictos en los que se mantuvo en pie la organización democrática de los trabajadores de FATE. De hecho, desde el 27 de marzo de ese año hasta el 29 de mayo ya se habían llevado a cabo 8 asambleas generales afectando la producción.

Desde marzo, se planteó la lucha por aumento de salario. En primer lugar, se realizaron quites de colaboración que duraron más de 50 días. Además, se coordinaron acciones con otras fábricas de la zona, se cortó el Acceso Tigre y se movilizó al ministerio de trabajo. Posteriormente, frente al despido de un activista se realizó un paro por más de 44 horas.

Durante el mes de junio hubo negociaciones salariales que frente al reclamo de un 35% de aumento tuvieron como resultado el ofrecimiento un 28%. La asamblea de FATE rechaza la propuesta por insuficiente y una delegación de alrededor de 100 trabajadores se acerca a informar su decisión de rechazo a los trabajadores de Pirelli logrando la coordinación en la exigencia del 35%.

Wasiejko convoca a un paro de 48 horas a partir de allí comienzan los despidos. En total hubo más de 215 despidos entre las tres fábricas, un 5% del total de trabajadores de la actividad¹⁸. En los telegramas de despido que recibieron los trabajadores se esgrimía que el motivo de estos era el haber hecho asambleas dentro de la planta. A partir de ese momento, los trabajadores, que venían de una época de ofensiva y triunfos, debieron cambiar el eje de su lucha. Ahora ya no se peleaba por el salario sino que se luchaba por la reincorporación de los compañeros despedidos.

En estos días se profundiza la relación entre FATE y Pirelli, que se cristaliza en una marcha conjunta al ministerio de trabajo que es boicoteada activamente por la Violeta¹⁹.

El ministerio declara durante 10 días la conciliación obligatoria por lo que los trabajadores del neumático debían ingresar normalmente a sus tareas. No obstante las patronales se negaron a permitir el ingreso de los trabajadores despedidos quienes reclamaron hasta lograr ingresar a

¹⁸ En FATE hubo 80 despidos, en Pirelli 70 y en Firestone 56

¹⁹ La marcha conjunta convocó alrededor de 1.000 obreros que se movilizaron en reclamo por la reincorporación de los más de 200 despedidos y el aumento salarial.

sus puestos de trabajo superando pacíficamente el dispositivo policial montado, lo que fortaleció a la base y al activismo.

Al vencer el plazo conciliatorio los trabajadores del neumático retomaron el paro por la reincorporación inmediata y efectiva de todos los compañeros despedidos y en reclamo de un incremento salarial del 35% como producto de un debate conjunto con los trabajadores de Pirelli garantizando la efectividad del paro.

Se sucedió una reunión en el ministerio en la que, a pesar de no haber llegado a ningún acuerdo, Wasiejko (sin el aval de ninguna asamblea) firmó un acta donde se prorrogaba la conciliación con los despedidos afuera (más un listado de 16 reincorporaciones en el caso de FATE), se aceptaba el 28% y se proponía discutir las reincorporaciones “caso por caso”. Este preacuerdo generó gran indignación en las bases de FATE. Lo que había firmado Wasiejko fue presentado ante los trabajadores en una asamblea general del gremio en donde el secretario general explicó que se debía aceptar esto para luego salir a pelear por el resto de los compañeros. La asamblea general acepta la moción de Wasiejko por 42 votos de diferencia en una asamblea de 1300 trabajadores. En rigor, esos despedidos no reincorporados en primera instancia no serían tenidos en cuenta nunca más por Wasiejko. Sin embargo, a los trabajadores les quedaba la instancia de apelación judicial. Fue así que los delegados de la Seccional San Fernando se reunieron con ellos y les propusieron esta opción. Claro está que la mayor parte terminó arreglando con la patronal. Algunos de ellos, más precisamente 14 trabajadores de FATE, decidieron hacer juicio durante más de dos años. Durante ese tiempo el resto de los trabajadores, en solidaridad con los despedidos, realizaron colectas quincenales dentro de fábrica, salieron con las alcancías para buscar fondos, se contactaron con asociaciones barriales para conseguir comida y presionaron a Wasiejko para que otorgara subsidios para los despedidos que, luego de varias amenazas de realizar una marcha en su contra, termino concediendo. Un trabajador de FATE narra esta situación rescatando la solidaridad obrera, *“más allá de los despidos lo importante es que se generó una conciencia entre los compañeros con lo de la colecta. Yo estuve 16 años en la fábrica sin ver ni una colecta para nada”*.

Durante el 2009 nadie estaba con ánimos de salir a pelear porque se venía de una derrota dura. Hubo pocas asambleas y no hubo pauta salarial como en otros años. Sin embargo, en diciembre de 2009 hubo elecciones de delegados por sector en donde la Lista Marrón ganó 12 sectores de 14 en disputa, delegados que hasta el día de hoy están en esa función.

Garantizando la reincorporación de los trabajadores y proyectándose a nivel nacional.

Actualmente, 2 de los 14 despedidos que decidieron acudir a la justicia debieron ser reincorporados por la patronal por el fallo judicial en favor de los trabajadores. El resto está aún a la espera de una resolución positiva para volver a sus antiguos puestos de trabajo. Asimismo, este es el año de las elecciones en la CTA, en donde dos sectores patronales, el de Yasky y el de Miceli se disputan la conducción de la central a nivel nacional. Wasiejko es uno de los que encabezan la lista cercana al gobierno con Hugo Yasky a la cabeza. En este marco, los trabajadores de FATE decidieron en asamblea presentar una lista clasista de los trabajadores, independiente de ambos bandos patronales. Para ello votaron a Jorge Ayala, actual delegado de FATE, como Secretario General en esa lista. Sin adentrarnos demasiado en este proceso resulta importante remarcar el camino que hicieron y continúan haciendo los trabajadores de FATE, quienes pasaron de una situación defensiva frente a los atropellos de la patronal y la complicidad de la burocracia sindical, a resolver presentarse a las elecciones nacionales de la CTA (junto con otros sectores luchadores), como una alternativa obrera reivindicando un nuevo sindicalismo de base, anti patronal, anti burocrático y clasista.

Análisis de la estructura etaria del conjunto de los trabajadores de FATE

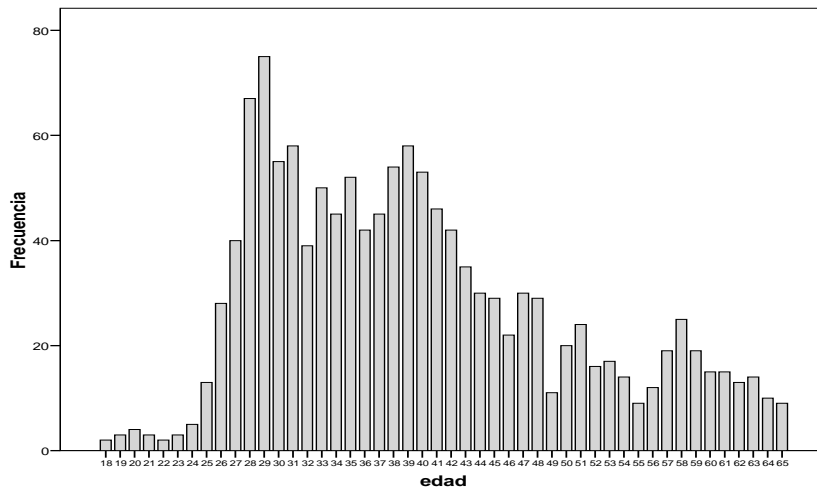
Nuestra hipótesis se basa en considerar una relación entre el factor generacional y el surgimiento de un sindicalismo de base y clasista en FATE. En este sentido, es de importancia dar cuenta de la composición etaria de la fábrica y en caso de hallar un colectivo joven dar cuenta de las causas de esta renovación.

Cuando analizamos la base del total de los trabajadores de la fábrica de neumáticos observamos que la composición etaria está hegemonizada por trabajadores jóvenes. Estadísticamente podemos decir que el 50% de los trabajadores de FATE tienen entre 18 y 38 años (grafico n°1), mientras que si nos referimos al 75%, la edad ascenderá solamente a 46 años. Dato que refleja una composición etaria predominantemente joven.

Dada esta composición, nuestro análisis se centrará a continuación en la cantidad de nuevas incorporaciones de trabajadores a la fábrica. Es de notar en el grafico n°2 una gran renovación del plantel de la fábrica entre los años 2002 y 2010 (puesto que no se identifican incorporaciones entre los años '98 y 2002). Si centramos nuestro análisis en la última década observaremos que tanto en los años 2003- 2004 de una parte, y en 2007-2008 hay picos de ingreso a la fábrica²⁰ (ver grafico n° 3). Por lo que podemos ubicar la renovación, y por ende el ingreso de nuevos grupos de trabajadores en dichos años.

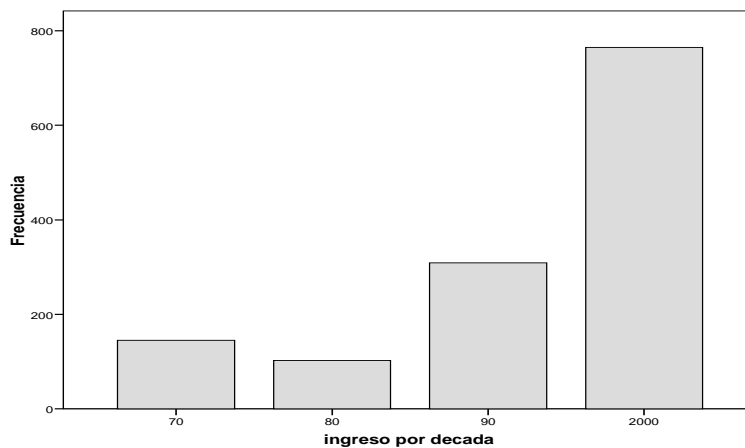
²⁰ En el 2003 se crea un nuevo sector de producción en la fábrica (camión radial). Por otro lado el 2007 se caracterizó por ser uno de los años en los que se reactivó la actividad automotriz.

Gráfico N° 1: *Distribución de frecuencia de la variable edad en el total de los operarios de la fábrica FATE*
(Fuente: padrón sindical)



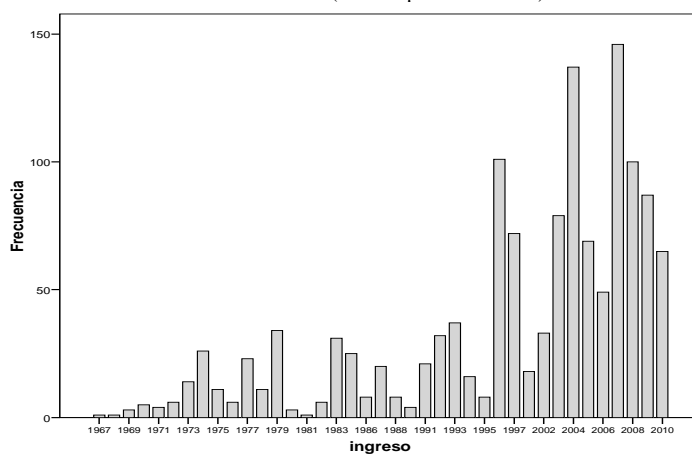
Casos válidos: 1321

Gráfico N° 2: *Distribución de frecuencia de la variable ingreso por década sobre el total de los operarios de la fábrica FATE*
(Fuente: padrón sindical)



Casos válidos: 1321

Gráfico N° 3: *Distribución de frecuencia de la variable ingreso en el total de los operarios de la fábrica FATE*
(Fuente: padrón sindical)



Casos válidos: 1321

Ahora bien, una vez ubicados los años en los que hacen su entrada a la escena nuevos grupos de trabajadores necesitamos analizar la composición etaria de dichos grupos.

Cuadro N°1

Porcentaje de ingreso en el 2003 y 2004 según pertenencia al grupo etario
(Fuente: padrón sindical)

		<i>Año de ingreso</i>		<i>Total</i>
		2003	2004	
Grupos etarios	18-29	30,4%	35,0%	33,3%
	30-39	58,2%	48,2%	51,9%
	40-49	10,1%	14,6%	13,0%
	50-59	1,3%	2,2%	1,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Casos válidos: 216

Cuadro N°2

Porcentaje de ingreso en el 2007 y 2008 según pertenencia al grupo etario
(Fuente: padrón sindical)

		<i>Año de ingreso</i>		<i>Total</i>
		2007	2008	
Grupos etarios	18-29	18,5%	38,0%	26,7%
	30-39	58,2%	44,0%	52,2%
	40-49	20,5%	16,0%	18,6%
	50-59	1,4%	2,0%	1,6%
	60-65	1,4%		0,8%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Casos válidos: 246

En el cuadro n°1 se observa que casi el 52% de los trabajadores que ingresaron a la planta entre 2003 y 2004 tienen entre 30 y 39 años. Además alrededor del 33% de los trabajadores tenía una edad que iba de los 18 a los 29 años.

Algo similar sucede cuando nuestro análisis refiere a los años 2007 y 2008. Allí nuevamente será el 52% de los trabajadores que ingresen los que tendrán una edad de entre 30 y 39 años; y cerca de un 27% aquel grupo cuya edad se encuentre entre los 18 y los 29.

Dadas estas cifras podemos confirmar el hecho de que una gran renovación del plantel de operarios de la fábrica ha sido llevada a cabo durante los últimos 8 años (desde el 2002 hasta el 2010). Específicamente podemos afirmar que un 58% del total de los operarios que al 2010 trabajan en FATE, han ingresado en los últimos 8 años. Claramente este fenómeno profundo y radical de renovación ha impreso un carácter específico al conjunto de los trabajadores de FATE que por ser parte de una generación que se caracteriza por no haber sido

económicamente activa durante los años de grandes derrotas para el movimiento obrero, como fue el menemismo, se destaca por ser luchadora y democrática.

Análisis de las entrevistas en profundidad

1. Autopercepción de clase

Si comenzamos con el análisis de la autopercepción de clase tenemos que partir de una definición de clase. En este sentido Thompson dirá: *“Para expresarlo claramente: 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.”*(1984;37)

En este mismo sentido tomaremos su definición de conciencia de clase, *“la clase cobra existencia cuando algunos hombres, de resultas de sus experiencias comunes (heredadas o compartidas), sienten y articulan la identidad de sus intereses a la vez comunes a ellos mismos y frente a otros hombres cuyos intereses son distintos (y habitualmente opuestos a) los suyos. La experiencia de clase está ampliamente determinada por las relaciones de producción en las que los hombres nacen, o en las que entran de manera involuntaria. La conciencia de clase es la forma en que se expresan estas experiencias en términos culturales: encarnadas en tradiciones, sistemas de valores, ideas y formas institucionales. Si bien la experiencia aparece como algo determinado, la conciencia de clase no lo está.”* (1989;XIII)

Partiendo de estos conceptos nuestra tarea se abocará a identificar el conjunto de ideas, conceptos, valoraciones y sentimientos. Esto se expresa en la autoubicación en la estructura social, la identificación de sus intereses como grupo social, en relación a su oposición respecto a otros grupos sociales y la identidad en el discurso y patrones conductuales como cristalización en donde se manifiestan de manera práctica los rasgos de la autopercepción asumida.

A partir de estas dimensiones en primer lugar realizaremos un análisis del discurso en relación a la definición negativa de la clase trabajadora, es decir, su definición como clase opuesta frente a la patronal.

En todas las entrevistas observamos una clara definición de Madanes, dueño de FATE. En todos los casos se lo reconoce o bien como un capitalista o como un burgués. Es generalizada la bronca de los trabajadores al momento de definirlo lo que se cristaliza en adjetivos peyorativos e insultos. Se observa una clara diferenciación entre Madanes y los trabajadores, se presenta como un actor contra quien se lucha: *“es un capitalista que explota a un montón de trabajadores, y es a quien le dimos y le estamos dando batalla como trabajadores.”*

“un puerco, una persona asquerosa. Representa a la burguesía como clase.”

Teniendo en cuenta el discurso de la patronal podemos identificar una tendencia a la estigmatización de la nueva conducción sindical y una intención de generar empatía entre la empresa y el trabajador. En este sentido un trabajador que ingresó luego del proceso del 2007 nos dice: *“me hicieron toda una psicológica diciendo que los compañeros eran malos, que eran terroristas, que había que tener cuidado y hacer las cosas bien porque la empresa no nos quería echar. Querían meternos miedo de los otros trabajadores (...) ahora tengo una posición tomada frente a un patrón, más política, pero en ese entonces no sabía bien como era la cosa.”*

Otro agrega: *“Cuando vine acá me di cuenta de que la fábrica era muy distinta a lo que me habían dicho en la entrevista de que FATE era una gran familia con buenos sueldos (...) me di cuenta de que las condiciones de trabajo no les importaban, que el sueldo era cada vez más chico y ya notabas en la gente un malestar que venía desde hace tiempo.”*

Cuando es necesario definir la identificación del colectivo de trabajadores se presentan dos tendencias: una, presente en los trabajadores que tienen una experiencia en militancia en partidos de izquierda que esta directamente relacionada con el concepto de clase obrera: *“Para organizarse uno tiene que tener algunos conceptos, como saber qué es el clasismo, de qué es el capitalismo y cómo funciona, no querer la explotación del hombre por el hombre, tener confianza en los trabajadores sabiendo que este mundo funciona por nuestro esfuerzo que nos es robado.”*

Otra, que expresa una definición de clase pero de manera indirecta, a través del “nosotros” que se presenta con más significación que la participación en algún tipo de militancia política o social: *“Yo no vengo del sindicalismo ni de ningún partido político y me sumé igual como mucha otra gente porque estábamos peleando por lo nuestro, por nuestro sueldo y nuestras condiciones de trabajo.”*

Respecto a la identificación de intereses con otros trabajadores, al momento de referirnos a Pirelli, todos lo relacionaron en primer lugar con los trabajadores y no con la patronal. Es decir luego del conflicto de 2008 en los que se generaron lazos de solidaridad con dichos

trabajadores se observa una identificación de “Pirelli” con dicho conflicto y la lucha que se dio, perdiendo relevancia su existencia como productora de neumáticos: *“A Pirelli fui en 2008 y fue muy bueno, se quemaban gomas golpeaban las máquinas, era una revolución eso. (...) Le tengo mucha confianza a los compañeros de Pirelli. Pienso que se van a organizar los compañeros luchadores y pueden hacer algo grosso”; “(Pirelli es) otra empresa de un capitalista de renombre donde están los hermanos de la clase a los que hay que unirse para dar pelea”; “En 2008 estaban muy unidas Pirelli y FATE y hubiese sido muy bueno seguir en la lucha juntos porque ya tendríamos una gran parte del gremio ganada.”*

Como vemos en las definiciones anteriores, cada conflicto ha contribuido a la apropiación por parte de los trabajadores de FATE de determinadas concepciones ya sea sobre la patronal, la relación entre los mismos trabajadores y los lazos de solidaridad con la clase obrera. En este sentido, es importante dar cuenta de los últimos aportes a este proceso de acumulación y politización que se relacionan con la reincorporación de dos de los trabajadores despedidos en el 2008. En este caso nos parecen ilustrativas las palabras de uno de los operarios reincorporados: *“Los trabajadores tenemos un fuerte para presionar que es el paro, la patronal tiene los despidos. De alguna manera se le demostró a los compañeros que ese fuerte patronal se podía quebrar. Es demostrar que pudimos revertir el hecho de que nos echen por luchar. Ahora podemos entrar con la cabeza alta por la puerta grande.”*

2. Sindicalismo antiburocrático

La concepción del sindicalismo es presentada por los trabajadores como una herramienta de lucha de importancia pero constantemente se lo identifica como un instrumento que debe estar en manos de los propios trabajadores para la defensa de sus intereses evitando la conformación de castas burocráticas que actúan como apéndices de la patronal.

“Cuando yo entré en FATE estaba empezando todo una revolución en la fábrica. Pero por lo que me comentaron algunos compañeros con muchos años de fábrica, no contaban ni con seccional ni con cuerpo de delegados que trabajara por los trabajadores, era muy patronal. Por algo tenían tan malas condiciones de trabajo y sueldos bajísimos”; “cuando veías al delegado tenías que bajar la cabeza porque eran la policía de FATE. A su vez, había muchos trabajadores que les hacían el juego y les pasaban información a los delegados”

Otro operario afirma: *“El sindicalismo si está trabajado por gente independiente y obreros de base es el mecanismo que uno tiene para pelear. El sindicato es algo que tienen quien manejar los obreros y nadie más”.*

Esta concepción antiburocrática de la herramienta de lucha de los obreros cobra mayor relevancia cuando se los interroga acerca del Secretario General del SUTNA:

“(Wasiejko) la única forma que tengo para definirlo es como un gerente más de FATE”; “Es un conciliador y un traidor de la clase, es a quien nos tenemos que sacar de encima en primera instancia”; “es un mariscal de la derrota, un embaucador, un charlatán, un tipo rodeado de un montón de secretarios, un amigo incondicional de la empresa”.

Asimismo, se percibe que los trabajadores entrevistados ven al sindicalismo como un elemento limitado que debe tener una orientación política que les permita ir más allá de las demandas meramente económicas y de mejoras de las condiciones de trabajo.

“Me gusta ser delegado pero mucho sindicalismo te tira para atrás, solo pensás en tu lugar y no ves más allá, no ves la coyuntura política”

“(Es un) método y herramienta de organización. Que por si solo es una limitación, un error. Tiene que estar acompañado por una política”.

“El sindicalismo es la forma de organización del obrero inicial. La primera comprensión que se tiene es lo sindical. Lo importante es tratar de elevar la conciencia de lo sindical a lo político. Esto sería plantear una nueva forma de organización de trabajo y de sociedad”.

Este sentimiento antiburocrático viene acompañado de un reconocimiento de la asamblea como principal herramienta de organización: *“Y la asamblea es un método importante para tomar decisiones entre los trabajadores más allá de que la conducción sea combativa, la asamblea tiene que estar”; “se ve a la asamblea como algo vital, la asamblea es como un hecho, nadie se asusta cuando se habla de eso”.*

3. Politización y concepción partidaria

Al analizar las frases pronunciadas por los trabajadores de FATE acerca de la política y los partidos, resulta sorprendente que todos se reconocían como sujetos despolitizados y carentes de interés en el tema antes del proceso vivido en FATE. Asimismo, se percibe un dejo de arrepentimiento con respecto a esta despolitización previa y un reconocimiento de la importancia que tiene la política hoy en día en sus vidas. Las siguientes frases dan cuenta de estas observaciones: *“Yo no tenía mucha idea antes y con estos procesos en la fábrica me fui enganchando un poco más”.* Otro operario agrega: *“Nunca fui de meterme, no me interesa mucho pero después de todo lo vivido se que todo es política. Cuando empecé a pelear en FATE pensé que era acá adentro nomás pero en realidad es algo mucho más grande.”*

Claro está que las nociones acerca de la importancia de la política son mucho más radicales en aquellos trabajadores que ingresaron en un partido de izquierda al calor de la lucha en FATE:

“Yo entré a la política hace muy poco, antes no me interesaba. Después entendí que el trabajador se tiene que politizar y organizarse en un organismo de los trabajadores, en un partido de los trabajadores (...) si la política está bien aplicada para los trabajadores está bien pero si está aplicada para los patronos es una porquería”.

En relación a la concepción de los partidos de izquierda las declaraciones de los trabajadores demuestran que la presencia de los partidos revolucionarios generó una simpatía en ellos al ver que, sin hacer caso a los prejuicios que suele tener la mayor parte de la sociedad, eran los únicos que brindaron su apoyo incondicional a la lucha de los obreros y su importancia en el desarrollo y en la orientación clasista del conflicto: *“A mi me sirvió mucho acercarme a un partido de izquierda, me elevó la conciencia, me dio valores que no tenía. Lo primero que aprendí fue lo que es la clase.”* Otro acota: *“(los partidos de izquierda) son necesarios para homogeneizar las ideas de los trabajadores, para elevar la conciencia de los obreros.”*

Aquellos que no decidieron militar en la izquierda de todos modos demuestran su aprecio y se lamentan de que no haya más unión entre los partidos de los trabajadores: *“Hay algunos partidos que son copados, lo que pasa es que la izquierda está muy dividida”*; *“Los partidos de izquierda son muy importantes porque cada vez que hay un conflicto siempre están apoyando. Lo que si me gustaría ver es a la izquierda unida porque si quieren un triunfo del obrero tienen que estar unidos”.*

Al tiempo que emiten sus opiniones con respeto a la izquierda, también lo hacen con respecto al movimiento peronista. Aquí resulta evidente la pérdida de importancia de esa identidad peronista histórica del obrero de la generación anterior a la de los trabajadores entrevistados. *“(El peronismo fue) una desgracia porque adormeció la cabeza de los trabajadores durante tantas décadas y sigue así (...) es la burocracia al servicio de las patronales, del delegado empresario”*; *“Se que aprovechó los momentos de avance de la clase obrera para conseguir concesiones pero nunca quiso estar definitivamente con los trabajadores”.* En tanto, se reconoce la importancia que pudo haber tenido para los obreros de la época pero se hace foco en su carácter de clase y sus limitaciones: *“Se que ha hecho un cambio en la organización de los trabajadores en el país pero no ha llegado a plantear la organización de los trabajadores independientemente de las patronales.”*

Finalmente y dentro de la indagación acerca de las concepciones políticas de los luchadores de FATE, nos propusimos analizar la idea que tenían del proceso vivido en nuestro país durante el 2001. Así, notamos que la mayoría se lamenta por no haber sido parte de ese proceso de levantamiento popular y asumen que en ese entonces carecían de herramientas para entender qué pasaba: *“El 2001 fue una experiencia que no viví. Lamentablemente no*

tenía conciencia en ese momento”; “(lo del 2001) fue una insurrección popular que no tuvo un rumbo a favor de la clase, del pueblo.”

Sin embargo, el relato del siguiente trabajador demuestra como, más allá del lamento por no haber podido participar, la crisis de 2001 dejó una marca ineludible en él: *“El 2001 fue algo groso, lo vi por la tele y me arrepiento de eso porque estaba muy limitado (...) Yo tenía la idea que me había inculcado mi viejo de que había que hacer las cosas bien, confiar en el gobierno, ser una persona derecha. Pero yo estaba despedido y sentía bronca, impotencia, indignación porque sentía que tenía que hacer algo y no sabía qué hacer (...) fue lo que me marcó para no creer más en los gobiernos de derecha, en eso que me había inculcado mi viejo de chico.”*

Reflexiones finales

Analizar el caso de FATE es, de alguna manera, analizar una cuestión mucho más de fondo, a saber: el surgimiento de un nuevo sindicalismo de base.

El ascenso de Kirchner en 2003 significó un momento de reabsorción de los estallidos populares, como el argentinazo en el 2001, que fueron contenidos por gobiernos progresistas, generalmente conformando frentes transversales. En concreto, el modelo económico kirchnerista se caracteriza por una mayor intervención política del estado en el mercado. Ayudado por la coyuntura internacional, ha logrado crecer ininterrumpidamente durante años basándose en el trabajo precario en negro y en la «pobreza asalariada»²¹.

Desde su asunción, los sectores de la derecha liberal cuestionaron a estos gobiernos generando un nuevo escenario de disputa entre distintos sectores patronales por el reparto de las ganancias. Son estas divisiones en las alturas en torno al desacuerdo sobre qué ajuste aplicar las que permiten que se «cuelen» las luchas por abajo.

En cierto modo, aunque aún en forma incipiente, se plantea una cuestión muy profunda que puede poner en jaque un modelo sindical que tiene más de seis décadas de historia en nuestro país. Desde la llegada del peronismo, el movimiento obrero fue perdiendo su carácter de independiente frente al estado. En rigor, las luchas obreras ya no se ganaban por la independencia clasista, combativa y democrática sino que se lograban beneficios por las buenas relaciones de los dirigentes sindicales con el gobierno de turno. En alguna medida, fue convirtiendo la lucha de clases en conciliación y negociación entre las mismas.

²¹ Esto es, más puestos de trabajo pero en peores condiciones, pagando salarios de hambre y generando una pobreza ocupada o semi ocupada.

Sin embargo, creemos que en nuestros días han cambiado tanto las condiciones objetivas como las subjetivas, esto es: por un lado, se produjo un cambio radical en las bases materiales que dieron origen al viejo movimiento obrero que se identificaba con el peronismo²². Por otra parte, se ha ido debilitando la hegemonía del peronismo como identidad política nacional de la clase trabajadora.

En conclusión, esta «nueva clase obrera» de la que FATE es un ejemplo notable, posee ciertos rasgos fundamentales que se relacionan con su experiencia de vida en la que se hallan la recuperación del empleo en 2002 y el cuestionamiento político que implicó el argentinazo en 2001. A pesar de no tener ninguna filiación política no se manifiestan hostiles hacia los partidos políticos. Otro rasgo distintivo es que si bien no tiene experiencia de organización sindical o política, es muy activista, combativa, anti burocrática y democrática, reivindicando a la asamblea como única herramienta verdaderamente representativa de la voluntad de los trabajadores.

Finalmente, entendemos que el proceso vivido por FATE se enmarca en esta descripción al tiempo de que tiene ciertas particularidades que los hacen sobresalir por sobre otros conflictos. Nos referimos a que han construido hegemonía en la fábrica teniendo en su haber no solo la mayoría del cuerpo de delegados sino la Seccional San Fernando, disputando realmente la totalidad del gremio. Sumado a eso, este año los trabajadores en asamblea decidieron presentar una lista clasista en las elecciones de la CTA. En definitiva, todos estos datos demuestran que el proceso de FATE no ha finalizado y que puede servir de ejemplo a otros trabajadores que buscan abrirse paso para recuperar a sus sindicatos como verdaderas herramientas de lucha antiburocráticas contra los avances de las patronales.

Bibliografía

Thompson, E.P., La formación de la clase obrera en Inglaterra (2 vols.) Barcelona, Crítica, 1989.

Thompson, E.P., “La sociedad inglesa del siglo XVIII: ¿Lucha de clases sin clases?”, en Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial, Barcelona, Crítica, 1984.

Varela, Paula. “Rebeldía Fabril” en Lucha de Clases N° 8. Junio de 2008.

Prensa escrita: “Socialismo o Barbarie”; “La Verdad Obrera” del año 2007 y 2008

“La Gomera”: Boletín de los trabajadores del neumático Seccional San Fernando: N° 1, 2 y 3.

²² Es decir, desapareció el pleno empleo, el estado benefactor, el trabajo estable y en blanco y, en definitiva, finalizó la época de oro del capitalismo.