

ADRIANA COLLADO

PAULA VARELA



“HOY LA FÁBRICA ES COMO UN MUNDO NUEVO, SURGEN JÓVENES QUE SE VUELVEN MILITANTES DE SUS DERECHOS”

Como venimos reflejando en distintos artículos de *Lucha de Clases*¹, de 2004 en adelante comenzó una recomposición objetiva y subjetiva de la clase obrera que marcó el fin de la “era de la desolación” para el movimiento obrero ocupado. Comenzó a surgir un “sindicalismo de base” que conquistó comisiones internas y cuerpos de delegados, primero en los servicios y más tarde en la industria.

En esta entrevista dialogamos con delegados de cuatro fábricas de la zona norte del conurbano bonaerense, la mayor concentración fabril del país. María Rosa Solinas, del laboratorio Fressenius, Eduardo Ayala de la gráfica Donneley (ex Atlántida), Gerardo Campos de Terrabusi y Catalina Balaguer de Pepsico Snacks, hablan sobre qué pasa hoy en las fábricas, sobre los nuevos militantes gremiales y sobre cómo es la actividad política cotidiana de militantes trotskistas en la clase obrera industrial.

¿Cómo está la vida dentro las fábricas hoy?

Gerardo (G): Hay que ver el proceso históricamente. La situación antes dentro de las fábricas era malísima: veníamos del menemismo y había mucha división, mucha derrota. División entre efectivos, contratados, de agencia,

1. Ver Dossier “Disposición objetiva y subjetiva de las fuerzas de la clase trabajadora”, *Lucha de Clases* N° 5, julio 2005; “Industria automotriz y clase obrera en la Córdoba actual” y “Experiencias de organización obrera en la industria del Gran Buenos Aires” en *Lucha de Clases* N° 6, junio 2006; “¿Quién lucha? Conversaciones con teleoperadores sobre el libro ‘Quién habla’”, *Lucha de Clases* N° 7, junio 2007.

tercearizados. Una situación donde la clase obrera industrial no existió como sujeto de lucha, sino como objeto de explotación. Hoy se ha renovado la composición de obreros en las fábricas. La fábrica es como un mundo nuevo de jóvenes con poca experiencia pero con mucha voluntad, sin mucho miedo. Quizás el único miedo es volver a la situación anterior. Pero al ser jóvenes, ven que podrían conseguir trabajo en otro lado porque hay estabilidad económica. Esto hace que, en muchas fábricas como en Terrabusi, surjan sectores que se vuelven militantes de sus derechos. Hay una militancia “pro-derecho de mi trabajo”, que por otro lado es casi “ciudadana”, en el sentido de defender “mi derecho a trabajar mejor”. Esto le ha dado ímpetu a la organización fabril que no es nueva en sí misma pero que parece novedosa porque se retoma con poca experiencia, sin tradición ni continuidad. Por ejemplo vuelven a hacerse reuniones, pequeñas agrupaciones para conquistar por línea delegados “buenos” contra el mar de burócratas. Luego, con los golpes de la burocracia como Daer, las mentiras, las traiciones y el ataque de la patronal comienzan a darse cuenta que no se trata de actuar como un “ciudadano común” que pelea por sus derechos. Comienzan a darse cuenta de que tienen que hacer política y cuidarse de la burocracia sindical y la patronal que puede echarlos o ensuciar su legajo. Hay sectores que se van politizando mucho más rápido, que no sólo actúan de forma sindical sino también política, y son sobre todo los que participaron de algún conflicto y ganaron.

Catalina (C): Claro que esta militancia obrera no es generalizada. Hay fábricas donde “no pasa mucho”. Terrabusi tiene enfrente a la Ford que no lucha desde el ‘85. Están las dos cosas: fábricas donde surge esta vanguardia sindical, como Terrabusi y FATE, o en menor medida Pepsico, Fressenius, Donneley, y fábricas que están más planchadas. Ahí se vuelve importante qué tipo de burocracia dirige. En las grandes automotrices como la Ford, la burocracia del SMATA tiene todo más controlado. Tienen de los mejores salarios de la industria. La alimentación es un gremio donde la burocracia es más débil y desprestigiada, los salarios son muy bajos y las ganancias son inmensas.

G: Sí, los obreros ven esto diariamente y eso los empuja a presionar por aumentar su salario. Incluso los sectores de la fábrica que son más pasivos y conservadores, que van a trabajar y listo, y que no forman parte de la nueva militancia gremial, saben que si quieren conseguir algo van a tener que luchar. Eso es lo nuevo, la disposición más generalizada a enfrentarse con la empresa, se sabe que para ganar algo hay que ir a algún tipo de conflicto. De todas formas esto se da lentamente, han pasado años desde que comenzó la reactivación económica hasta que comenzamos a ver procesos de autoorganización. En el caso de Terrabusi, el Cuerpo de Delegados es relativamente nuevo, pero se viene discutiendo hace tres o cuatro años con la Comisión Interna dirigida por el PCR que tenía como discurso formarlo, pero era sólo un discurso. Recién en estos últimos años se comenzó a discutir su realización por abajo, por línea, motivado por los enormes problemas que se presentan en la fábrica, no sólo salariales sino también

de condiciones de trabajo, de seguridad e higiene laboral. Hoy hay 40 delegados. El Cuerpo de Delegados actual en Terrabusi expresa lo que les decía antes, que hay que tener delegado por sector porque hay que prepararse para luchar. Ya con una Interna no alcanza. Y todos los días hay quilombo por los ritmos de producción, por accidentes, porque no hay materiales de seguridad laboral, etc. Es decir, todos los días por alguna razón las líneas se paran y alguien se tiene que plantar para que no nos maltraten o no nos hagan producir más. La empresa ya tomó nota de lo que sucede. Mandó cartas documento a los miembros de la Comisión Interna diciendo que los delegados cuestionan e interfieren en la dirección cotidiana de la fábrica. Todavía no salió a atacar a nadie porque es evidente que hay una disposición a hacerle frente.

María Rosa (MR): Además hay que tener en cuenta que los procesos anteriores van dando forma a esto. En Terrabusi, una fábrica donde históricamente se despedía a los contratados al finalizar la temporada, las chicas jóvenes me contaron que los contratados se plantaron, cortaron la Panamericana, obligaron a la Comisión Interna a tomar su reclamo, y eso quedó como tradición dentro de la fábrica. Hoy no pasan más de 6 meses para que cualquier contratado sea efectivizado. Y en esto ayudó mucho el conflicto desarrollado por los obreros de FATE durante el año pasado.

G: Sí, en el paro que cuenta María los procesos se combinaron. Por un lado, están quienes resistieron los despidos, saltaron los molinetes para ingresar en Terrabusi. Y por otro, trabajadores de 22, 23 años que ya habían pasado por 6 o 7 fábricas, o sea un sector que comenzó a trabajar a los 17, 18, tres meses en cada fábrica. Los contratados sentían el descontento del efectivo que tenía salarios muy bajos en relación a la producción y las ganancias de la empresa. Se combinó, entonces, el descontento del efectivo y la decisión de los contratados de quedar efectivos. Esto hizo que haya un ambiente de solidaridad entre ellos. Además ayudó el hecho de que la interna tiene un discurso antipatronal y antiburocrático frente a una burocracia muy desprestigiada como Daer. En FATE pasó algo similar, allí la burocracia era muy débil y desprestigiada, y una nueva camada de trabajadores querían elegir delegados. Jóvenes sin ningún tipo de prejuicio, ni miedo que lucharon y enfrentaron a la empresa para obtener sus demandas, y la Comisión Interna se ganó así.

C: La situación en Pepsico es otra. Hay varios factores de diferencia. Uno es la cantidad de obreros por fábrica. En Terrabusi hay cerca de 3.000 trabajadores, mientras en Pepsico sólo 600. Otro son los procesos y momentos de lucha en cada fábrica. En Pepsico comenzamos a luchar contra los despidos de los contratados y por el pase a planta permanente en 2002, en el peor momento de la crisis, cuando estaba totalmente naturalizado trabajar unos meses y que te echen. Pese a que no lo conseguimos y sufrimos despidos, suspensiones ilegales, despido y reincorporación de delegados, fraude en las elecciones, seguimos adelante. Después ganamos la

Comisión Interna y no la reconocieron, y después volvimos a presentarnos, ganamos y hoy finalmente recuperamos la Comisión Interna. El resultado de estas experiencias se presenta como algo contradictorio en la subjetividad de los obreros. Recuerdo que muchos delegados nos criticaban por haber llevado adelante esa lucha, con una Comisión Interna dividida –un sector se fue con la burocracia–. Pero para nosotros era y es parte de una lucha necesaria del movimiento obrero, y teníamos que darla aunque fuésemos derrotados. En relación a los contratados, hoy la fábrica esta dividida entre quienes consideran que si “firmó el contrato” ya sabía a qué atenerse, y entre quienes ven las condiciones de precariedad en la que trabajan estos compañeros.

MR: Efectivamente, en su conjunto, el proceso que se da en las fábricas es contradictorio, no en todos los lugares se da de la misma manera. En mi fábrica hubo un proceso de recuperación de la Comisión Interna que partió desde muy atrás. Una planta centralmente de mujeres –quienes representan una parte muy importante del movimiento obrero hoy–, ubicada en el parque industrial de Pilar, donde hay 170 empresas y sólo el 10% tiene delegados de base. Así que partimos de cero, sin comisión interna, sin tradición de lucha, sin experiencia sindical ni política. La burocracia ni pisaba la planta. Y nosotras empezamos a llevar a la fábrica lo que estaba pasando afuera. Las luchas que se daban en otras zonas y en el movimiento obrero industrial fueron golpeando de alguna manera en el imaginario de las trabajadoras y trabajadores de esta planta. Cuando se produce el conflicto de los trabajadores del Garrahan [2005, NdR.], debatíamos por qué los trabajadores no eran “terroristas sanitarios” como había acusado el Ministro de Salud, sacamos un petitorio e hicimos algunas actividades con ellos. Fue algo novedoso traer a la fábrica un conflicto desde afuera. Sin embargo, no era lejano, ya que algunos de los hijos de las trabajadoras se atendían allí. Pero en general fue así, introduciendo debates de conflictos de otros trabajadores, ya que las trabajadoras de la planta nunca habían participado en conflictos, ni se habían organizado. Y fue una cosa más bien lenta, de mucha inmadurez, de mucha inexperiencia, una experiencia más bien tortuosa.

Eduardo (E): Yo dividiría a los trabajadores en dos sectores. Un sector de trabajadores en el que el intento de recuperar una parte de lo perdido en los ‘90, lo canaliza todavía la burocracia sindical. Las automotrices del SMATA es la máxima expresión de este sector. Ya no son “fábricas tumba”, donde se acepta cualquier condición y cualquier salario con tal de tener trabajo, pero tampoco hay autoorganización porque la burocracia dirige y obtiene cosas. Y otro sector de trabajadores que se están organizando por abajo, que aún es pequeño en relación a la cantidad de trabajadores que hay en la zona norte pero que ya es importante. Y que es desigual, hay algunos más avanzados como Terrabusi que hace años que tiene una interna opositora a Daer, y otros que vienen de más atrás, que no tenían organización y que a raíz de ver otros procesos como el del Garrahan, que contaba María, comienzan a plantearse la

necesidad de organización. En nuestra fábrica, donde había Comisión Interna pero dirigida por la burocracia, lo que golpeó fue el conflicto del subte, el ver cómo se manejaban ellos con asambleas, que chocaban con los métodos de la burocracia a quienes comienzan a cuestionar. Ese cuestionamiento al rol de la burocracia nos permitió correrla a un lado y formar una Comisión Interna que responde a la base con un sistema totalmente diferente, donde todo se discute en asamblea y existe la participación de esas bases en las decisiones a la hora de resolver los problemas de la fábrica. Pero en otros casos, esto no se logra. Por ejemplo, en la ceramista Alberdi se llevó adelante un conflicto que comenzó por salarios. Fue un conflicto defensivo frente al ataque de la empresa de imponer un nuevo convenio. Los obreros tenían una Comisión Interna dirigida por la burocracia, que inicia el conflicto. En la lucha es superada por las bases, que llevan adelante un piquete de 9 días en la puerta de la fábrica. Sin embargo, ese proceso no alcanzó para renovar la Comisión Interna. Por el contrario, otros conflictos como el de FATE, que también comienzan por un problema salarial impulsado por la burocracia y donde los trabajadores hacen una experiencia con ellos, logran iniciar un proceso de renovación de la Comisión Interna con la conformación de un cuerpo de delegados. Hoy han logrado conquistar la Seccional del sindicato. La mayor parte de estas luchas se inician por salario, son luchas donde inclusive les cuesta a los obreros ver el contexto político y sus implicancias. Por ejemplo, cuando FATE corta la ruta en contra del acuerdo de aumento del 16% que había impuesto el gobierno con acuerdo de la CGT, ellos decían que peleaban por su salario y no querían meterse en política. Pero de lo que no se daban cuenta era que al cuestionar el 16% estaban cuestionando una política de gobierno. Es decir, todavía no veían la ligazón del problema sindical con el problema político.

C: La “politización” en las fábricas también tiene que ver con la movilidad de los trabajadores entre fábricas. Muchos han pasado de Pepsico a Terrabussi, de Pepsico a Stani, de Stani a Terrabussi. Por ejemplo, un compañero de Pepsico, que venía de Bum, fue despedido en el 2000. Nosotros tratamos de hacer algo para que no lo despidieran, era muy querido en la fábrica, la burocracia no hizo nada y no pudimos frenar su despido. Hoy es delegado por sector en Terrabussi. Otro caso, fue un compañero que encontramos en el conflicto de Dana, trabajando en una tercerizada, que lo despidieron de Pepsico cuando me despidieron a mí, éramos 6 y quedé sola hasta el final. Hoy estaba apoyando a los trabajadores en conflicto en Dana, y sus propios compañeros nos contaban que él siempre hablaba de que había trabajado en Pepsico donde la Comisión Interna es combativa y defiende a los trabajadores contra la patronal. Pero bueno, se dan ese tipo de cosas, los trabajadores rescatan su experiencia cuando por ahí ya fueron despedidos. La misma transferencia de experiencia se da en los barrios, aunque eso no implique organización. Es muy común que algún familiar o amigo trabaje en una fábrica metalúrgica, del caucho, metalmecánica, etc. y entonces se dan casos como el de Dana donde a través

del barrio se enteraron de la represión y fueron a solidarizarse. El otro día hablábamos con los compañeros de la Comisión Interna que antes teníamos que sacar en el boletín las luchas que se daban en otros lados, como las del subte o del Garrahan, para que vean una perspectiva, y ahora esto ya no es tan necesario porque como hay luchas en la zona, estuvo Dana, Terrabussi, FATE, Fressenius, y distintas fábricas pequeñas, la gente eso lo palpita porque conoce alguien de ahí, o vive en la zona. Por ejemplo, te preguntan lo que pasa, o te cuentan que algún vecino o amigo o pariente que tuvo un problema en su fábrica y nos consultan o quieren hablar con nosotros por algunas dudas, incluso en algunos casos antes que con el delegado de su fábrica. Ese es el lugar que nos ganamos desde la Interna de Pepsico. Somos reconocidos por aportar al surgimiento de este nuevo proceso en la clase obrera. Varias veces de otras fábricas o lugares de trabajo nos llaman para intercambiar experiencias, o preguntarnos cómo es que llegamos a conquistar esta Interna contra la burocracia. Por ejemplo, con los compañeros de Falabella iniciamos un intercambio de experiencias y colaboramos para que llegue a ser la única sucursal de Falabella en el mundo que tiene Comisión Interna. Pero que nosotros aportemos no significa que las Comisiones Internas sean iguales a la nuestra. Cada proceso tiene particularidades, por quiénes los dirigen y por el ánimo de los trabajadores de base. Intervienen los principios y el programa que se lleve adelante. Muchas veces una Comisión Interna puede llamarse combativa pero eso no significa que organice a sus bases democráticamente, genere un activismo fuerte, serio, disciplinado a la hora de prepararse para enfrentar a la patronal, etc.

¿Qué características tiene este nuevo sector de obreros y obreras que comienzan su militancia gremial de base?

MR: Una fortaleza es la importancia que le dan a las asambleas, al método de asamblea donde se discute todo. Por otro lado, entre mis compañeras y compañeros se expresaron dos debilidades. Una es la dificultad a la hora de discutir de política. En nuestra fábrica muchas veces los compañeros de la planta nos criticaron que éramos muy exageradas por llevar conflictos de otras fábricas. Pero era la forma de intentar introducir la solidaridad de clase y las discusiones políticas. Y la segunda debilidad es la división de las filas obreras dentro de la fábrica. Desde la comisión interna siempre planteamos la necesidad de que los delegados sean delegados de toda la fábrica, de contratados y efectivos. No se dio como en Terrabussi, o como en Telefónicos o subte, donde de alguna manera la lucha de los contratados hacía que los efectivos tomen como propia sus demandas, siempre fue una pelea de la Comisión Interna contra los efectivos que tienen naturalizada esta división y les cuesta tomar los reclamos de los contratados. Por último, en otro plano, también se muestra como debilidad la falta de experiencia o, dicho de otra forma, el corte histórico, la falta de continuidad con el movimiento obrero

que peleaba y hacía coordinadoras en los ‘70 y que cuestionaba las ganancias capitalistas. Esta nueva vanguardia obrera es bastante espontánea y por momentos se vuelve ultraizquierdista, a veces por luchas puntuales como el aumento de salario, se toman medidas que van por fuera del grado de organización que tiene la fábrica.

G: Sí, desde el punto de vista subjetivo es una debilidad la falta tradición, conocimiento del pasado, de lo que fue la dictadura militar, de saber por qué hubo desaparecidos. Los obreros tienden a verse como “ciudadanos pobres” que tuvieron suerte de entrar a la fábrica y que esto es a lo máximo a que pueden aspirar socialmente: ser obreros. A lo sumo, algunos llegarán a ser oficiales, porque muchos no tienen estudios. En las fábricas se da que muchos de los jóvenes que entran a trabajar eran plebeyos, algunos incluso estuvieron presos por robos menores, y hoy son muy buenos activistas. Estos jóvenes cuando entran a la fábrica no opinan como los viejos —de 15 o 20 años trabajando— que la fábrica es una cárcel de la que salen en libertad condicional. Todo lo contrario, entran al laburo y consideran que afuera somos todos iguales, patrones, trabajadores, burocracia, etc. Esto es una característica de estos nuevos jóvenes obreros. Para la mayoría unos podrán tener más o menos plata, pero afuera no hay diferencias y “te puedo cagar a palos” porque somos iguales. No hay conciencia de que las diferencias de clase entre patrones y obreros son adentro y afuera de la fábrica también. Ni de que para el Estado no somos todos iguales porque la patronal domina el Estado. Y después hay una característica que es positiva y negativa a la vez y es que surgen caudillos. En la industria surgen decenas de caudillos que quieren dirigir, estar al frente. Esto es buenísimo porque muestra una nueva camada de dirigentes obreros. El tema es que se combina con una característica negativa de estos nuevos referentes que es el sindicalismo. Es decir, son dirigentes que se plantean dirigir el día a día, y aún no tienen interés por conocer los grandes problemas políticos, o históricos como el pasado de su propia clase. Entonces esa falta de perspectiva política sobre cómo están las relaciones de fuerza más en general, o sobre cómo fortalecer a la clase obrera en su conjunto —no sólo al corto plazo— los lleva a “mandar, ordenar” a una base muchas veces pasiva, que los ofusca. Esta relación difícil entre los dirigentes con las bases obreras en algunos casos los lleva a burocratizarse o a ser más débiles a las presiones de cooptación de la patronal. Es decir, el sindicalismo va en contra de que estos obreros se preparen para dirigir grandes procesos de su clase, por demandas más importantes que las surgidas hasta hoy. Las luchas actuales tienen el límite de lo sindical. En ellas no se plantea luchar por “tomar el cielo por asalto”, sino por una categoría, un aumento salarial, trabajar en mejores condiciones o estar mejor en la línea. Son estas cosas las que los impulsa a luchar por sus derechos. Y como consideran que la burocracia “pelea por lo suyo”, entonces se hace necesario autoorganizarse. La burocracia, que no dejó de ser menemista-noventista sigue siendo la guardiana de la flexibilización laboral, de las paritarias truchas, del

techo salarial, es decir, de los elementos de continuidad. Y no puede expresar lo nuevo que se está produciendo en el movimiento obrero.

E: Pero hay una situación que está cambiando desde el año pasado. Y estas debilidades del nuevo sindicalismo que decían Gerardo y María Rosa, como espontaneísmo o la dificultad para sacar conclusiones, empiezan a ser importantes y más necesario revertirlas. Las primeras luchas por aumento salarial, condiciones de trabajo y recuperación de comisiones internas se dieron como “golpe y triunfo”. Nos pasó a nosotros en el 2005, que conseguimos un aumento por encima del tope salarial impuesto por el gobierno, así como también haber conquistado que no haya más contratados o de agencia dentro de la fábrica. La experiencia de Stani también, cuando salen a defender al compañero despedido y logran reincorporarlo, Pepsico y Terrabussi consiguen a fin de año un *plus*. Pero en 2007 se empieza a ver un freno a ese proceso por parte del gobierno junto con las patronales, donde se comienzan a atacar a las Comisiones Internas que están por fuera de los lineamientos de la burocracia. Uno de los ejemplos es Dana, que tenía una Comisión Interna de izquierda que había conseguido conquistas para los trabajadores. Ésta fue directamente atacada con el despido del conjunto de la Comisión Interna, del Cuerpo de Delegados y más de 60 activistas, y donde la burocracia fue a golpear a los trabajadores que estaban haciendo un piquete en la puerta de la fábrica. Y ahí se vio una debilidad por parte de los trabajadores, en primer lugar de la Comisión Interna, y cierta “pasividad” porque no encontraron la forma de enfrentar el ataque de la patota del SMATA. Levantaron el piquete y perdieron la posición que habían ganado dentro de la fábrica. Tiene que ver con lo que decían María Rosa y Gerardo de la falta de experiencia en la lucha de clases y de la falta de tradición clasista. Los trabajadores se manejan por las ilusiones de estar mejor, el que está efectivo por tener mejores salarios y condiciones de trabajo, el contratado por ser efectivo, y esta dinámica del “paso a paso” es lo general entre los obreros, sin ver que esta coyuntura tiene patas cortas. Pero al no entender hasta el final la ligazón entre patrones, gobierno y régimen, no ven todavía la necesidad de prepararse mejor, de pensar mejor las peleas a dar, de organizarse dentro y fuera de la fábrica, llevar adelante la coordinación entre fábricas de la zona. Porque ya hoy, como están dadas las condiciones, las futuras luchas van a ser mucho más duras.

¿Esta nueva situación de luchas duras se discute en las fábricas?

G: Sí, se discute en un sector de los activistas o en un sector que se propone como dirigente. En esto tiene mucho que ver la influencia de la izquierda. Hay mucha diferencia entre la politización general y la politización necesaria para proponerse como dirigente dentro de la clase obrera. Son pocos los que leen los diarios, escuchan la radio, se preocupan por un conflicto y preguntan. En los medios masivos de difusión no salen conflictos

duros como el de Mafissa, conscientemente no lo publican. Entonces el obrero que se enteró del conflicto de Dana, se enteró por la izquierda, y en el caso de Mafissa más todavía, porque no toda la izquierda publica el conflicto en sus prensas. Pero en general, los conflictos duros se discuten a cuenta gotas. Te cuento por ejemplo, en una reunión de delegados, en la cual estábamos discutiendo si íbamos a parar, yo intervine diciendo que el ánimo no era el de parar y que nos teníamos que preparar para un conflicto duro, apelé para explicarlo en comparación con el conflicto de Mafissa. De los 8 delegados, uno solo lo conocía. En el caso del conflicto en Casino, fue distinto, fue claramente más popular, y se generalizó cuando pasaron la Navidad y el Año Nuevo en Plaza de Mayo, generó sensibilidad, sobre todo entre las mujeres. También fue muy popular la conclusión de que el gobierno no permite cualquier tipo de lucha, más allá de que en la fábrica había opiniones divididas, algunos apoyando a los trabajadores y otros al gobierno. Pero lo que claramente quedó, es que el gobierno permite pelear hasta determinado momento, después no, se mete y va a hacer algo en beneficio de la patronal contra los trabajadores. Es decir, que por arriba de las disputas entre patronales y obreros, está el gobierno que va a imponer un límite a las luchas. Esto en general. Después el activismo, saca más conclusiones, se hace más preguntas.

MR: Por nuestra parte la experiencia fue distinta, porque nosotras somos parte de esas luchas duras. Después del incendio del laboratorio², nosotras vivimos en carne propia el endurecimiento de la patronal y de la burocracia. Echaron a casi toda la planta, incluso a la Comisión Interna. Hoy en Fresenius quedan 50 trabajadores y yo soy la única delegada dentro de la nueva planta. Y están haciendo de todo para que me vaya. El resto de la Comisión Interna no logramos que ingrese. Fue una derrota. La cuestión es si esa derrota significa la desbandada completa y el olvido de toda la experiencia política que habíamos hecho, o no. Eso depende de cómo concebís la organización en la fábrica, si como un fin en sí mismo o como una parte necesaria de la organización de la clase obrera como clase. Nosotros discutimos con un grupo de compañeras que era muy importante seguir organizadas y poder transmitir a otras trabajadoras la experiencia que habíamos vivido en casi 3 meses de conflicto. Y decidimos formar una agrupación de mujeres trabajadoras que luche por nuestros derechos y que permita que tantas mujeres que hay en zona norte empiecen a organizarse. Ya empezamos a charlar y a conocer otras trabajadoras a partir de una hoja que sacamos con notas y denuncias invitando a un almuerzo/charla del lanzamiento de la agrupación. Nos fue muy bien, logramos que casi 50 compañeras pudieran conocerse y discutir esta idea de poner en pie una agrupación de mujeres. Entonces si lo ves desde hoy, la lucha nuestra no terminó en Fresenius, empezó en Fresenius. Y pese a haber sido parte de las “luchas duras” del año pasado, no nos derrotó completamente porque mira-

2. El laboratorio Fresenius se incendia el 6 de diciembre de 2007.

mos más allá de la fábrica. De hecho, nosotras nunca creímos que el mundo terminaba en las paredes de la planta. Cuando estábamos en pleno conflicto nosotras nos solidarizamos con las otras luchas duras. Participamos de los cortes y piquetes del Casino, de reuniones con trabajadores de Mafissa y de Dana, estuvimos en la asamblea después del ataque de las patotas en Dana. Todo esto nos permitió discutir cuáles eran las estrategias en cada conflicto. El nuestro tuvo características particulares porque después del incendio no teníamos fábrica para ir a pelear. La discusión de cómo prepararse para enfrentar nuevos ataques de la burocracia para las compañeras fue una experiencia enorme, el asimilar la necesidad de autodefensa ante este tipo de ataques. Después se dio lo de la Línea 60, que ya venían de tres intentos de escaramuzas con la burocracia. Nosotras fuimos a apoyar el fondo de lucha en Ingeniero Maschwitz y uno de los compañeros delegados nos contaba cómo se habían preparado 150 trabajadores para evitar que la patota de la burocracia llegara. Ese día no llegó, aunque después sí lo hizo. De todas formas estas experiencias dejan a la vista cómo actúa el gobierno, la burocracia que actúan como parapoliciales, y las fuerzas represivas del Estado. Y dejan a la vista que con hacer sindicalismo no alcanza.

¿Qué percepción tienen ustedes de cómo ven los trabajadores a la burocracia?

E: En los sectores más acomodados de la clase obrera, la burocracia dirige a partir de la pasividad de los propios obreros. En nuestro gremio, la burocracia no hace nada, llega el día de las paritarias, negocia con el gobierno y con eso alcanza. Igual, en las últimas elecciones la lista opositora, la Naranja —que nosotros integramos— hizo una buena elección y mostró el malestar de sectores importantes.

MR: De conjunto, si bien no hay confianza, tampoco hay un cuestionamiento a la dirección de los grandes sindicatos, porque sigue habiendo crecimiento económico. Las paritarias podrán no conformar a muchos de los trabajadores en blanco, pero es algo frente a añares en los que no conseguíamos nada. Es decir, no se puede pensar a la burocracia como una fotografía, la situación actual, estilo “casamiento” entre la mayoría de los sindicatos con el gobierno, el acto de Moyano por los 20 años de conducción en Ferro, se presentan más como una cáscara vacía. No se si van a poder juntar 20 o 30 mil camioneros siguiendo a Moyano si la crisis empieza a golpear en los sectores en blanco y se reinician luchas salariales o por condiciones de trabajo. Hoy no lo tiene que hacer porque hay crecimiento y todavía no siente tanto la presión de la inflación, razones por las cuales aún no vimos un movimiento generalizado de luchas salariales. Pero en los lugares en que sí hay lucha, la burocracia es mal vista porque se ve cómo actúan. En nuestro caso, el sindicato no hizo nada, no llamó a plenario de delegados,

sabiendo que la fábrica estaba quemada, no acompañó ninguna de nuestras medidas, de las acciones callejeras, no participaron de las asambleas.

C: En el conflicto de diciembre de 2007 en Pepsico los obreros vieron cómo la burocracia claudica todo el tiempo, firma acuerdos a espaldas de los trabajadores, etc. Los obreros mismos les mandaban mensajes a la burocracia exigiéndoles que se presenten en la planta. Opuesto a eso, de la Comisión Interna, lo que más respetan los compañeros es el aspecto democrático, donde nosotros peleamos por nuestra posición en la asamblea, pero son los trabajadores quienes deciden. Y la importancia de la Interna es que pelea en el lugar de trabajo. Después de que el sindicato firma el acuerdo con la empresa, nosotros fuimos a hablar con el gerente general. Le planteamos que ellos habían hecho un acuerdo con los supuestos representantes legales, pero que también sabían que “acá los platos se lavan de otra manera”. Los días caídos no los querían pagar porque el sindicato no avaló el paro, y entonces no querían pagarnos los premios tampoco. Nosotros les planteamos esto: si no nos pagan, hoy mismo empezamos el paro. Ese día nos respondieron que nos pagaban los premios y el *plus* de \$538. Fue el primer conflicto de fin de año por un *plus* salarial en el gremio de la alimentación. El conflicto por el *plus* salarial fue un triunfo, fue una primera batalla ya que éramos la única fábrica alimenticia que había ganado un plus a fin de año, junto a otras de otros sectores productivos. Pero aún nos quedan pendientes otras tantas por el resto de las reivindicaciones y para las cuales nos estamos preparando. En esta experiencia los compañeros y compañeras se dieron cuenta de las diferencias entre la burocracia y la interna.

G: La burocracia dirige institucionalmente a nivel del sindicato pero no a nivel de la fábrica. En Terrabussi incluso no pueden hablar con mucha gente, su misma base la cuestiona y en general, están muy mal vista. Pero dirigen, como te decía, porque son una institución, son la legalidad, no así la Comisión Interna. Por ejemplo, si el sindicato negocia o llama a un paro es legal. Pero si el sindicato no pone la firma en una negociación no es legal, no lo va a reconocer nadie. Así opina cualquier trabajador antiburocrático, aunque odie a la burocracia, porque es en el sistema en el que se mueve, son las reglas en donde se mueve, y no las cuestiona porque eso lo llevaría a cuestionar la institucionalidad, el sistema en sí mismo. El sindicato, la patronal y el gobierno son los entes institucionales legales de la sociedad. La Comisión Interna es otra cosa, son los zurdos, los que hacen política. Eso los lleva a opinar que la Comisión Interna y los delegados son como extra-legales, no ilegales, pero tampoco legales. Por eso, cuando votan un delegado zurdo, expresan lo máximo de su radicalidad, porque están votando a los que se enfrentan a la patronal y al sindicato. Pero cuando la cosa se pone seria, tiene que estar el sindicato, en los paros, por ejemplo. Igualmente, hay momentos donde esto se rompe. El paro de los contratados en Terrabusi es un ejemplo. El sindicato salió a decir que no los apoyaba, y no les importó la legalidad,

hicieron el paro igual sabiendo que se enfrentaban a la empresa y a la legalidad. Y los efectivos pararon y sabían que era ilegal. Fue increíble, paraban y se decían entre sí “esto es ilegal, nos pueden echar”. Pero al ser por las reincorporaciones de despedidos, asumían la legitimidad del paro.

MR: Claro, pasa que las acciones muchas veces van por delante de lo que van elaborando en el período previo o en el mismo conflicto.

Ustedes hablaron de la falta de tradición clasista en la nueva vanguardia sindical y de cierta “resignación” en el conjunto del movimiento obrero respecto del sindicato burocratizado como institución legal. ¿Cómo afecta esto en cuanto al peligro de cooptación de los delegados de Comisiones Internas combativas?

MR: Puedo comenzar contando mi experiencia. En Fressenius éramos 3 delegadas en la Comisión Interna. A una de las compañeras la patronal, además de haberle ofrecido a todas dinero como indemnización, le ofreció \$80.000 para que se vaya en mitad de la lucha. Era una compañera con muchísimas necesidades y problemas importantes y aceptó el dinero y se fue antes de que termine el conflicto. Fue todo un debate con las compañeras activistas sobre qué significaba esto, por qué semejante cantidad de plata, por qué ser delegada no era ningún privilegio, era un puesto de lucha. Y el debate nos dejó un grupo duro que se fortaleció. Pero es importante dar estas discusiones para entender por qué los delegados suelen ser presionados económicamente por la patronal para intentar acallarlos, o que asuman posiciones más conciliadoras y menos combativas. En muchos lugares se ve como algo normal, entonces depende de nosotros los compañeros que estamos en esas Comisiones Internas combatirlos. Pero sí es verdad que las patronales utilizan esta herramienta para golpear a las organizaciones de base, y en los compañeros es una discusión importante, porque ese corte histórico con los ‘70 del que hablábamos tiene como implicancia el corte en los principios de clase, con las lealtades de clase, la solidaridad. Entonces, todo aparece como nuevo, como que viene de afuera, de parte de los que somos militantes. Pero es sólo rescatar la memoria histórica, la que quisieron cortar con el genocidio. Cosas tan básicas en esos principios como que el delegado tiene que trabajar y no tiene privilegios, hay que machacarlo todos los días y más cuando suceden cosas así.

E: El problema de que no haya principios y conciencia de clase entre los trabajadores implica también que haya muchas presiones a los delegados. Porque es común que un delegado pueda tener algunas actitudes burocráticas o tomarse determinados privilegios. En nuestro caso, nosotros discutimos mucho con nuestra base para que ellos sean controladores de eso, para instalar profundamente esos principios. Nosotros tenemos una experiencia en donde un compañero de la interna, desmoralizado porque dirigía un sector un tanto pasivo, decidió irse de la fábrica. Pero la lucha que dimos nosotros

por mantenernos en los principios que nos llevaron a ganar la Interna, hizo que este compañero renuncié a los fueros gremiales y luego se retirara como un trabajador común, sin que tomara ningún privilegio de su fuero gremial. Esto fue una discusión importante en la fábrica porque muy pocos comprendían de qué se trataba, había quienes decían que era un boludo, que podría haberse quedado con unos buenos mangos por ser delegado.

G: Yo tengo una anécdota. Ayer en una reunión de delegados del turno tarde, yo fui con la propuesta de hacer reuniones por sectores tipo asambleas afuera de la fábrica, en donde todos los compañeros opinen e incluso el delegado sea uno más, que de última lleva la propuesta surgida de esa asamblea a la reunión de delegados. Un delegado que está hace 5 años contesta, como principal argumento a esta propuesta, que el problema es que en esas reuniones puede venir una persona que sepa más que el delegado, que hable más y termine dirigiendo la reunión, entonces el delegado “queda mal”. Fijate vos el razonamiento. Entonces, yo le decía que esa situación sería mejor porque mostraría compañeros de base que sean mejor que los delegados actuales. Y este compañero argumentaba que no, porque los delegados ya fueron elegidos democráticamente en la última elección. Ante esta respuesta de supuesta defensa de lo votado, se presenta la discusión de que los delegados tienen que ser revocables, y que si los compañeros opinan que hay un delegado mejor pueden cambiarlo. Finalmente el compañero terminó argumentando que no, porque los delegados tienen que defenderse entre sí. O sea que privilegian defenderse entre sí antes que las necesidades de los trabajadores.

Para ustedes, como militantes del PTS, ¿cuáles consideran son los problemas a la hora de sumar compañeros para la militancia partidaria en el movimiento obrero industrial?

C: Lo primero es la falta de principios de clase entre los trabajadores. Que sea natural que despidan a un contratado. En Pepsico estuvimos meses afuera de la fábrica en una carpa con los contratados y la mayoría de los efectivos pasaba de largo. Y dimos esa pelea sabiendo que era muy difícil ganarla y mientras muchos nos decían que no valía la pena. Pero la dimos igual. Peleamos por la reincorporación. Pero también peleamos por sentar el precedente en los hechos de qué hablamos cuando decimos que hay que luchar por la unidad de la clase obrera. Un precedente de solidaridad de clase. Y algunos compañeros lo ven eso, ven la diferencia. Eso es lo básico para pensar en construir un partido revolucionario.

E: Lo que dice Caty nosotros lo vivimos en nuestra fábrica con un ejemplo de discriminación terrible a un compañero boliviano. Estaba totalmente naturalizado hacer jodas racistas, incluso las filmaban con los celulares y se las pasaban en las líneas como una gracia. Y eran totalmente humillantes. Otro compañero también de Bolivia ya había renunciado porque no aguanta-

ba más las “jodas”. Y nosotros salimos como Comisión Interna a repudiar y a dar una discusión durísima contra el sentido común de la mayoría de la planta. A reivindicar la unidad de la clase obrera más allá de su nacionalidad. Y a decir que la división entre países, la discriminación a los inmigrantes, el racismo, es una división que mete la burguesía entre los obreros. Pero imagináte que si no hacés eso que es básico, hablar de un partido revolucionario es una abstracción. Entonces es una militancia que está todo el tiempo tratando de apoyarse en lo más progresivo que hay hoy en las fábricas, la militancia gremial de base, los jóvenes que quieren pelear, y al mismo tiempo, combatiendo lo más reaccionario, lo que dejó la dictadura y los años de menemismo.

G: Te doy un ejemplo. En Mafissa, donde nosotros formamos parte de la Comisión Interna, cuando el operativo policial rodeó la planta tomada por los trabajadores, los obreros del PTS que estaban afuera saltaban el alambrado para entrar a resistir. Y no es un problema sólo de valentía. Es un problema de para qué estás ahí. En Mafissa había que hacer lo imposible para que el conflicto triunfe y que muestre hasta qué punto puede llegar la clase obrera. Lo mismo que en Zanon. Por eso los obreros del PTS saltaron el alambrado para defender la toma de la fábrica. Incluso en un contexto donde era imposible pensar en ganarle militarmente a la policía, porque ellos eran 700 y los obreros 18. Pero, en esas condiciones, este sector de la clase obrera resistió a la policía durante más de 10 hs. Y no es lo mismo hacerlo que no hacerlo. Hoy la gran mayoría de trabajadores es legalista y pacifista. Eso también es parte de la ideología que instaló la dictadura y la democracia posterior. Ni se les ocurre que pueden enfrentar a la policía y defender su lucha, su fábrica, su puesto de trabajo. Y que esa violencia es legítima. Bueno, los obreros de Mafissa lo hicieron en 2008. Tomaron la fábrica que está dirigida por Curi, que apoyó elocuentemente la dictadura militar, y resistieron un desalojo de 700 policías durante 10 hs. Y eso no es lo mismo que ocurra a que no ocurra. No es lo mismo para los obreros que lo llevaron adelante, que son parte de la nueva vanguardia sindical de la que estamos hablando. Y no es lo mismo para el resto de la clase obrera, para los jóvenes de otras fábricas que comienzan a luchar. Por eso los medios de comunicación no lo van divulgar ni locos. Porque es un ejemplo de clase, de combatividad, de unidad de la clase obrera. Tenemos que difundirlo nosotros. Cuando nosotros hablamos de moldear a la vanguardia en principios clasistas no es una frase pomposa. Es eso, es hacerlo en la lucha de clases concreta. Entonces si vos me preguntás hoy qué es militar en el PTS en el movimiento obrero industrial, te digo que por una parte es ser protagonista de las experiencias más combativas de la clase obrera hoy, de Mafissa, de Zanon, de FATE, de Terrabusi y de un montón de fábricas donde empiezan procesos algunos más radicalizados que otros, pero todos con el desafío que de allí surjan grandes dirigentes clasistas, dirigentes duros de la clase obrera. Eso para mí es apasionante.

MR: Además, esta militancia hoy en el movimiento obrero también tiene que ver con una perspectiva a futuro, con la perspectiva de revolución. De estos dirigentes duros, clasistas que se forjen en la lucha de clases actual van a salir los dirigentes, las mujeres y los hombres que puedan ponerse al frente de una revolución. Lenin hablaba de las huelgas, los conflictos como “escuelas de guerra”. Escuelas para llegar preparados al momento en que el nivel de lucha de clases sea el de una situación revolucionaria, como la situación de los ‘70. Si no es de la vanguardia que se está forjando ahora, ¿de dónde van a salir los dirigentes? Los revolucionarios no pueden hacerse en probetas. Pero tampoco se hacen por generación espontánea, por el sólo hecho de ser parte de la clase obrera o ser parte del activismo que interviene en la lucha de clases. Volvemos a nuestra experiencia en Fresenius. Si yo no fuera militante del PTS, seguramente después de la derrota, me hubiera ido a mi casa totalmente derrotada. Es lo más lógico, a menos que tengas otra perspectiva más allá de lo sindical. Que pienses el proceso de Fresenius como parte del despertar de la clase obrera industrial en Argentina. Que entonces saques conclusiones que aporten a otras trabajadoras y que permitan que las propias compañeras de Fresenius que ya habían hecho una experiencia muy rica no pierdan todo eso sino que lo potencien para las próximas peleas que vengan. Que analices cómo está la relación de fuerzas entre las clases para saber cuáles son los puntos débiles y los fuertes. Que compares con otras experiencias del pasado o de otros países. Pero para hacer todo eso necesitas una perspectiva política, teoría para pensar la realidad. Bueno, esas herramientas vienen del marxismo y son la base teórica y programática a partir de la cual el PTS interviene en la realidad. La militancia en el PTS también es eso. Es hacer propia la teoría, la condensación de las experiencias revolucionarias del pasado, el balance de las estrategias, el programa, para pensar y hacer política como dirigente revolucionaria. Para tratar de ver la película y no la foto. Y para llegar a una futura revolución con un partido de dirigentes revolucionarios.

G: Si vos lo pensás desde el presente inmediato no parece muy necesario forjar dirigentes revolucionarios porque nadie avizora ninguna revolución en el horizonte cercano. En este momento la clase obrera, joven o vieja, no está pensando en hacer una revolución ni mucho menos. La última crisis importante que tuvimos en Argentina, la de 2001, refuerza esa idea porque allí la clase obrera no intervino como sujeto. Moyano tuvo la política de presionar para debilitar a De la Rúa, pero cuando se abrió la crisis revolucionaria su política fue alinearse con Duhalde y la clase obrera fue atrás de esa política y la pagó carísima con la devaluación. La pregunta es cómo nos va a encontrar la crisis que venga. Porque crisis va a haber seguro porque está en el ADN del capitalismo y además porque ya hay “olor a crisis” a nivel internacional. La pelea por la rentabilidad entre capitalistas que vivimos hoy en el conflicto “del campo” es un anticipo de eso. Lo que nosotros vemos es que a diferencia del 2001, una futura crisis encuentra al movimiento obrero con esta experiencia de luchas

obreras en estos últimos años, con una incipiente vanguardia obrera en formación y con unos tres millones de nuevos asalariados que no creemos que aceptarán pasivamente una nueva marea de despidos, bajas salariales, más precarización. Entonces, si la futura crisis abre lo que nosotros llamamos un “auge obrero”, un escenario de lucha de clases radicalizada en el que la clase obrera sea la protagonista y la posible dirección, nosotros nos preparamos para ser la dirección de ese auge obrero. Para eso tenemos que forjar y forjarnos como dirigentes obreros revolucionarios. La militancia en el PTS es esa combinación, intervenir en la lucha de clases concreta, tal cual ésta es, y hacer todo por forjar allí una vanguardia clasista, con otros valores como intentamos en Zanon, en Mafissa y en todos lados donde estamos. Y también, convencer a los obreros y obreras más destacados de esta vanguardia de la necesidad de transformarnos en dirigentes revolucionarios. Esto hace que el problema de la construcción partidaria en la industria es que tiene que ser en “calidad”. Para que un obrero sea militante de una organización de izquierda tiene que estar profundamente convencido, porque tiene que enfrentar enormes presiones familiares, sociales, de su barrio, de sus compañeros, de sus amigos, de su vida. La verdad, encarar la tarea de la construcción de un partido revolucionario en la clase obrera hoy es la “tarea-hazaña” más grande que hay para los que queremos cambiar el sistema capitalista aquí y en el mundo.

MR: Además, en la industria no es como en el Estado o en la Universidad. Lo que se pone en juego es el puesto de trabajo y con eso ponés en juego la fuente de ingresos de tu familia. Y si sos mujer tenés que enfrentarte a más todavía. Al sentido común general que condena la militancia política y al sentido particular con las mujeres de que se tienen que dedicar a su casa, a sus hijos. Y la superación de estas presiones hace que una vez decidido a militar en una organización revolucionaria, sea muy difícil que esta decisión entre en crisis por cualquier cosa, como tal vez sucede en otros sectores. Por eso la militancia en el movimiento obrero industrial es un trabajo de hormiga, que requiere de mucha paciencia, de mucho respeto al mismo tiempo que de ser intransigente con el sentido común. Y también donde la formación política —el esfuerzo por estudiar, el ejercicio de sacar conclusiones sobre las luchas pasadas del movimiento obrero, e incluso de las propias experiencias de lucha— es fundamental. Ahí yo considero que está la clave de una de las mayores debilidades de otras organizaciones de izquierda a la hora de construirse en el movimiento obrero industrial. Aquí la construcción rápida para políticas electorales con el fin de ganar posición en cargos de “oposición” o apariciones mediáticas, no funciona como algo inmediato. Para caudal electoral, esto no sirve mucho. Por eso en general la izquierda apuesta a lugares donde esto puede darse más dinámicamente, como ser estudiantes, docentes, desocupados o estatales. Y si nos preguntamos, ¿por qué el movimiento obrero industrial no cuenta hoy con numerosas tendencias políticas de izquierda en su seno?, podríamos comenzar respondiendo que una de las razones es porque no da muchos votos, porque el voto no es inmediato.

G: Para darte un ejemplo. Hace algún tiempo, entró a trabajar un compañero del MST a Terrabussi. Un compañero muy bueno, muy politizado. Sin embargo, se fue de la fábrica a militar a la Universidad de Luján argumentando que en su organización nadie le daba “bola” y sentía que su “carrera política” estaba estancada. Claro, desde el punto de vista de su organización, si no llevás gente a las movilizaciones, no conseguís votos, la conclusión es que no dirigís a nadie. Pero si lo pensás es increíble que en fábricas como Terrabussi, donde por mes entran 100 o 200 personas, no entren militantes de otras organizaciones de izquierda, como el PO o el MST. Sólo se explica porque esas organizaciones no tienen la política de insertarse en el movimiento obrero industrial.

E: También tiene que ver con lo que decía María antes, del proceso del 2001. Para otras corrientes de izquierda, honestamente, lo que les resultó “rápido” fue producto del 2001, es decir, los movimientos de desocupados. Sin embargo, cuando comenzó la recomposición económica en Argentina y ese movimiento de desocupados comenzó a conseguir trabajo, también comenzaron a evidenciarse las debilidades de esa izquierda que no había formado cuadros, dirigentes y militantes que se insertaran como obreros revolucionarios en las fábricas. Y es una debilidad, porque aunque sea parte de su programa y de su discurso plantear que la clase obrera tiene que ser revolucionaria, para que esto se transforme en algo real hay que estar en las fábricas. Para nosotros que sí estamos en las fábricas sería a favor que hubiese militantes de otras organizaciones de izquierda –a pesar de las diferencias políticas– porque el debate político es una de las mejores formas de moldear una subjetividad obrera en principios clasistas. En mi lugar de trabajo –Atlántida– esta posición de la izquierda en “construcciones rápidas”, presionados por los acontecimientos del 2001, tuvo consecuencias concretas. Luego de la derrota del ‘97 nos llevó 10 años recomponer la organización de base dentro de la fábrica y hoy tener una Comisión Interna de izquierda.

Y en este trabajo paciente del que hablan, ¿cuál es el mayor obstáculo?

G: Y... el sindicalismo es un gran problema. Como decíamos, hoy los trabajadores están pensando en obtener mejoras parciales, sobretudo salario, pequeñas reformas. Eso lleva a muchos compañeros que son de izquierda, incluso militantes de corrientes, a dedicarse a hacer sindicalismo. A encerrarse en la fábrica y adaptarse al “clima de época”, y a suponer que ser un delegado combativo es ser un revolucionario. Entonces para nosotros es fundamental romper los muros de cada fábrica promoviendo todo aquello que implique solidaridad: comités de lucha, comités de solidaridad, fondos de lucha y/o huelga, coordinación entre fábricas, campañas nacionales (por los derechos de la mujer y la juventud trabajadora), clubes obreros, campeonatos de fútbol interfábricas, centros culturales, etc. El PTS, donde está, es conocido por promover todo organismo de coordinación. Y eso no es un fetiche de la coordinación en sí misma, es una

forma de poner en práctica lo que decíamos antes: el combate al sindicalismo, a la idea de que los obreros no tienen que hacer política y a la ausencia de conciencia de que los trabajadores son una clase social.

MR: Te cuento mi experiencia en la fábrica porque está directamente relacionada con lo que dice Gerardo, con cómo concebimos desde el PTS el trabajo militante en el movimiento obrero y el combate al sindicalismo. Al principio, luego de haber ganado la comisión interna de Fressenius, sacamos boletines discutiendo las experiencias de otras fábricas en la zona y en otros lugares. Al tiempo, formamos una agrupación por los derechos de la mujer trabajadora. Fuimos las primeras y las únicas en la industria que lanzamos una campaña por estos derechos, buscando romper los cercos de la fábrica. En esta campaña tomamos datos de la precarización del trabajo entre las mujeres, el hecho de que los salarios sean más bajos que el de cualquier trabajador, el problema de no poder decidir sobre nuestros propios cuerpos —tuvimos el caso de una compañera de la fábrica que casi pierde la vida en un aborto clandestino—, etc. Es decir, buscamos la forma de lograr que un sector de compañeras vea su rol en la fábrica como parte de una clase social. Después el conflicto ayudó a acortar los tiempos para comprender que la opresión que sufrimos las mujeres está sujeta a la explotación del trabajo del conjunto de la clase obrera. Y hoy con la agrupación de mujeres aspiramos a hacer conciencia que luchar por nuestros derechos significa dar una pelea para que el conjunto de los trabajadores se levante contra la explotación y todo tipo de opresión que sufrimos doblemente las mujeres. Ahora vamos a viajar a Neuquén junto a las compañeras de Pan y Rosas al XXII Encuentro Nacional de Mujeres para apoyar la lucha de los trabajadores y trabajadoras de Zanon. Y también para levantar la voz de nosotras, las trabajadoras, como una posición propia de clase ante la crisis política que se abrió con “el campo”. Hay un sector del Encuentro de Mujeres que apoya el gobierno de Cristina y que usa el género para argumentar que hay que apoyarla. Y hay otro sector del encuentro, como el PCR, que está con “el campo”. Nosotras vamos a llevar una voz de independencia de clase: ni con las patronales del campo ni con el gobierno de K. Todas esas son formas concretas de ese trabajo paciente del que hablábamos. Es llevar a la práctica los principios clasistas que hoy no están aún arraigados en la clase obrera.

E: Por mi parte, yo soy parte de ese proceso de construcción en las fábricas que impulsa el PTS. Siempre fui un obrero de fábrica y a partir de conocer a las organizaciones de izquierda aceleré mi experiencia. Inclusive tuve que hacer una experiencia con la burocracia antes de transformarme en un obrero revolucionario. Yo era sindicalista independiente, mi lógica era entrar en el sindicato y ganarlo desde adentro. De hecho cuando me presenté lo hice con otro compañero, los dos entramos a la Interna. Los compañeros del PTS me decían que si no lo ganaba para las ideas clasistas lo iba a comprar la burocracia, y pasó eso, a la semana lo compraron. Un amigo de toda la vida. Bueno, experiencias como esa me fueron llevando a

tomar la decisión que tomé, de transformarme en un militante de una organización de izquierda y revolucionaria. Y creo que de eso se trata, no de venir desde afuera a “dirigir” al movimiento obrero, sino de aportar desde el marxismo para que sean los obreros los que se transformen en dirigentes revolucionarios, que sean dirección política de su propia clase.

¿Cuáles son las formas en las cuales ustedes recrean una idea de revolución?

G: Es verdad que hoy no hay una preocupación generalizada de los trabajadores, ni las clases medias por cambiar la sociedad. Esta sociedad actual, con sus desigualdades brutales, con millones de pobres, con superexplotados, es permitida, hay conformidad, o si querés, resignación. Pero también es verdad que esa conformidad empieza a quebrarse por los sectores de vanguardia que se enfrentan a la patronal, que hacen experiencias de lucha. Son más permeables a discutir de política porque están en conflicto y ven que cuando se consigue algo la patronal se prepara para atacar más adelante. Entonces, se percibe que también los obreros tienen que discutir más estratégicamente. Me acuerdo una anécdota. Cuando ganamos el *plus* de fin de año, todos discutían que le habíamos sacado a la patronal \$450, y uno de los compañeros dijo “sí, ahora la patronal nos odia 450 veces más que antes”. Y en un sentido tiene razón, vos le sacás algo a la patronal y te odian más que antes. El común de los obreros no percibe eso, opina que le sacó algo y ya está. Pero un sector de vanguardia sí. Es lo que decíamos al principio: hay un sector de vanguardia, reformista, nada revolucionario, pero que por su propia experiencia de lucha se abre a ideas que van en contra del sentido común. Eso nos permite dialogar. Comenzar a transmitir las discusiones centrales del marxismo. Como son conceptos e ideas opuestos al sentido común, hay que ser muy sistemático. Nosotros hemos elaborado y recopilado muchísimo material escrito y en video, sobre la historia reciente, sobre las revoluciones, que nos permiten incursionar junto a compañeros de esta vanguardia en los debates de estrategias revolucionarias.

MR: También hay que tener en cuenta un fenómeno a nivel general del conjunto de la sociedad y es que si bien hoy no hay revoluciones como la cubana, o procesos revolucionarios como se dieron en Bolivia en el ‘52, o en Chile en los ‘70, sí hay procesos políticos que golpean en la imaginación de los trabajadores. Por ejemplo, el chavismo y la “revolución bolivariana” o “revolución del siglo XXI”. Aunque no sea más que un discurso sobre la revolución (porque el proceso venezolano no es una revolución como dice el MST sino más bien ciertas reformas desde arriba), de todas formas genera politización porque es un cambio de aire respecto de los ‘90 en los que el continente tenía la bandera yanqui como bandera nacional. Esos fenómenos internacionales ayudan a politizar y abrir debates estratégicos. Por ejemplo en Venezuela es central la discusión sobre la necesidad de la independencia

de clase obrera respecto del Estado que se apoya en la “boliburguesía”. O la necesidad de poner en pie un partido de trabajadores que sea independiente de los patrones. O de combatir a los falsos izquierdistas que nos llevan tras algún sector patronal. Otro ejemplo es Evo Morales, un campesino que asumió la presidencia y que generó tanta expectativa que incluso llevó al PO a opinar que había que apoyarlo. Y acá mismo, en Argentina, alrededor del conflicto del “campo”, que nos permitió desarrollar una discusión que en el fondo es clave en el marxismo: la independencia política de la clase obrera. O sea, que por un lado hay hechos de la realidad internacional y nacional que te permiten explicar debatir algunas ideas de la tradición revolucionaria a nivel de masas, del conjunto de la población. Y por otro, a nivel de la vanguardia, nosotros buscamos todo el tiempo fomentar la avidez política e ideológica de los compañeros y compañeras más de izquierda, a través de cursos, lecturas, películas, que reactúalicen la tradición revolucionaria.

[Email: adriana.collado.ips@gmail.com
paula.varela.ips@gamil.com]