

HOMENAJE A HORACIO ZAMBONI

TEXTOS

EXPERIENCIAS EN EN PASA

I.PASA: 28 DÍAS DE OCUPACIÓN CON GESTIÓN OBRERA

1988

1) Entre julio y agosto de 1974, los obreros de la planta petroquímica de "PASA Petroquímica Argentina S.A.C.I.F. y de M.", ocuparon y gestionaron por 28 días esa planta; motivo la medida de fuerza, una bofetada que un capataz del comedor de planta le pegara a un empleado.

Continuando con métodos que habían desarrollado durante el período de 1969 al momento, se convoca de inmediato la "asamblea de fabrica". Ante la intimación de la asamblea de que la patronal procediera al despido inmediato del capataz - dependiente de un concesionario - y a tomar como propio al personal del comedor, la empresa se negó de plano. Un par de horas después se iniciaba la ocupación y gestión por 28 días de la planta petroquímica más grande de Argentina y una de las más importantes - en ese entonces - de Sud América. Culminaba así en aquel mes de julio de 1974, un largo proceso del cual, el suscripto, fue participe como abogado del sindicato.

2) Las características del proceso de trabajo en la industria petroquímica, había sido utilizadas frecuentemente como

ejemplo de los modernos procesos tecnológicos de producción automatizados. Naturalmente la planta de PASA, que ocupaba aproximadamente 700 obreros y está ubicada cerca de la ciudad de San Lorenzo, Argentina, no escapaba a tales características.

El proceso productivo es prácticamente automatizado. A partir de gasolina de bajo octanaje, al estilo de un enorme laboratorio se producen reacciones físicas y químicas en cadena, que sucesivamente arrojan como resultado distintos productos: gasolina de alto octanaje, caucho sintético, butadieno, estireno, etileno, etc. El control del proceso se afecta desde – precisamente - salas de control, donde los “operadores” a través de instrumentos se informan e introducen las correspondientes modificaciones al proceso. Las tareas manuales en el sector de producción son muy pocas, limitadas a la toma de muestras de productos, cierre o abertura de válvulas, etc. Solamente en el enfardado de caucho sintético, las tareas manuales eran pesadas. El mantenimiento de la planta, instalaciones e instrumentos se realiza en forma permanente, pero además periódicamente se requiere de uno más general. Cada área de la planta debe ser “parada” cada tanto, para el mantenimiento de tipo general referido. Por razones económicas fundamentalmente, aunque también técnicas, en tales casos se trabaja de “ataque”, es decir concentrando en la “parada” un gran número de obreros de mantenimiento, con el claro objetivo de volver a producir cuanto antes.

3) Los dos grandes sectores del personal obrero:

a) Personal de operaciones: como se ha explicado, es el encargado de la “operación” del proceso. Estaban categorizados en tres categorías: A, B y C; donde

correspondían las mayores responsabilidades a la “A”. Un porcentaje muy elevado de los operadores, eran técnicos de los colegios industriales, enseñanza media especializada de seis años de duración.

b) Personal de mantenimiento: agrupaba a más de cuarenta oficios distintos: mecánicos, cañistas, electricistas, instrumentistas, albañiles, carpinteros, etc. Las categorías eran las clásicas en Argentina: peón, ayudante, medio oficial, oficial y oficial especializado.

c) Existían otros sectores numéricamente menos importantes: laboratorio, bomberos, enfermería, etc.

4) Las proporciones del personal, su calificación y el origen de su reclutamiento: Fundamentalmente se pueden señalar dos rasgos característicos: el personal de mantenimiento era en número, mayor que el de producción y el conjunto del personal revistaba en las categorías superiores del convenio, de modo que - a la inversa de la manufactura – las escalas más bajas como la de peón, constituían un porcentaje ínfimo (los peones oscilaban entre el 1 y el 3 % del personal).

En líneas generales puede afirmarse que el grado de capacitación profesional de la inmensa mayoría de los obreros era muy alto y como conjunto, de los más elevados de la Argentina. El personal de mantenimiento fue reclutado entre los mejores obreros que habían trabajado en el montaje de la planta. El personal de operaciones fue seleccionado entre técnicos industriales y antes de comenzar a producir fueron “capacitados” en cursos especiales dictados por la patronal, pues era la primera planta de tales características que funcionaba en el país.

5) El Sindicato de Obreros y Empleados Petroquímicos Unidos (SOEPU): fue formado a instancias de la patronal. Respondiendo a una política general de las empresas extranjeras, radicadas en los primeros años de la década del “60”, fue concebido en los hechos como “sindicato de empresa”, aunque se le otorgó un “ámbito territorial” más amplio, en el mismo, solo existía PASA como empresa petroquímica. Durante la gestión de la primera Comisión Directiva, que terminó a fines de 1967, nada importante sucedió en defensa de los intereses, pero como secuela de una lucha ínter-monopolista, la empresa para presionar al Gobierno Nacional despidió a un número importante de obreros, que nunca fueron reincorporados. (Se trató de un cargamento de productos petroquímicos en un barco sin bandera, que ingresaban a precio de “dumping”). Tal hecho, unido a una falta de acción enérgica en torno a problemas que ya se planteaban, motivó que en la segunda elección se presentara una lista opositora, definitivamente anti patronal, que se impuso.

6) El comienzo de la lucha: suspendidas las negociaciones de contratos colectivos de trabajo desde el golpe militar de junio de 1966, prohibidas las huelgas y todo otro tipo de medidas de fuerza, eran muy serias las limitaciones de todas las organizaciones sindicales para intentar aisladamente acciones reivindicativas. Se requería de una acción general de la clase, que recién se produjo en mayo de 1969.

a) Los “quites de colaboración”: El trabajo a desgano, el trabajo a reglamento, etc. han sido declarados “ilegales” por la jurisprudencia argentina, por cuanto – suponen - que el contrato de trabajo es un contrato de “buena fe”. Empero, la modernidad de las condiciones de trabajo que imponía el proceso productivo de la petroquímica generaba condiciones

como para efectuar quites de colaboración sin caer dentro de la “ilegalidad”.

Siendo por naturaleza un proceso de producción continua, todo el personal de operaciones laboraba en turnos rotativos continuados. La falta de reemplazo, obligaba al operario afectado, a realizar doble jornada y teóricamente tres o cuatro, etc., hasta que fuera efectivamente reemplazado, por una disposición del convenio colectivo firmado por la primera Comisión Directiva.

La legislación entonces vigente, para permitir a las empresas, obligar a sus obreros a la realización de horas extras, requería de una autorización previa y expresa, salvo los casos de “fuerza mayor”, entendiéndose por tal a aquellos acontecimientos de la naturaleza o de los hombres, imprevisibles o si previsibles, inevitables. Pero el caso era que las ausencias por enfermedades, licencias, vacaciones, etc., eran absolutamente previsibles y estadísticamente calculables con altos grados de aproximación; la existencia de “equipos volantes de relevo” en otros países, indicaba cual era la solución; además tal solución era económicamente conveniente para la patronal, pues la hora extra se pagaba doble y en ciertos días triple, y el equipo volante solo cobraba horas simples. Planteado y discutido el problema, se resolvió no efectuar más horas extras por falta de relevo.

En mantenimiento, igualmente se resolvió no hacer horas extras sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y tampoco tareas fuera de categoría u oficio.

Un artículo del convenio colectivo de trabajo establecía que ningún obrero estaba obligado a realizar tareas que no correspondieran a su jerarquía o que lo menoscabaran. Se impone al respecto una aclaración sobre el mantenimiento de

la planta según las practicas patronales: en mantenimiento había obreros de más de cuarenta oficios, aunque en algunos de ellos solo hubiera dos o tres. En líneas generales las proporciones estaban adecuadas a las necesidades numéricas de obreros, pero difícilmente correspondían a las tareas del día y a los turnos del personal; en otras palabras, en días y horarios determinados sobraba fuerza de trabajo de mecánicos y faltaba de albañiles o electricistas, etc. La empresa ordenaba entonces, por ejemplo, a un oficial mecánico sin tarea propias de su oficio, que hiciera de ayudante de un electricista o barrera el taller. En esta área, el quite de colaboración se aplicó fundamentalmente en “torno a este punto”, negándose el personal a realizar tareas fuera de categoría y oficio. (Igualmente se hacía en operaciones, pero allí pesaba más la negativa a hacer horas extras por falta de relevo).

Finalmente, ambas áreas - en realidad todas las áreas - se negaban a realizar horas extras, aún en los casos de fuerza mayor, una vez que había cesado el riesgo para las personas y/o las instalaciones. La “emergencia” es el fantasma de la industria petroquímica, una emergencia grave pone en riesgo de explosión toda la planta y se resuelve en un sentido u otro en pocos minutos; ante el riesgo, naturalmente, nadie se ocupa de disposiciones legales pues se trata de la vida de todos. Pero superada la emergencia, es muy frecuente, que la planta o área de la planta afectada, quedara fuera de producción y necesitara de un mantenimiento o reparación de emergencia.

Empresa y sindicato se enfrentaron en torno a la interpretación de la ley. ¿La fuerza mayor de la que hablaba la ley estaba referida al proceso de trabajo o al de valorización del capital? El sindicato sostenía que superada la

emergencia y fuera de peligro de hombres e instalaciones, la planta o área debía ser reparada en los horarios normales de trabajo, sin horas extras, pues no había fuerza mayor, mientras que la empresa sostenía que la fuerza mayor, estaba dada por la pérdida de sus ganancias.

El Ministerio de Trabajo, evitó pronunciarse pues creaba antecedentes que, de ser aplicados a otro tipo de empresas, tirarían por la borda toda la legislación vigente en materia de jornada de trabajo, más los problemas que seguramente tendría con otros sindicatos.

Firme el sindicato, en el quite de colaboración, la patronal perdía importantes sumas de dinero por el mismo. Y valga un ejemplo: se produce una emergencia, se la supera, pero para poner en marcha la sección, se requiere de dos “metalizadores”, es decir, especialistas en aleaciones que eran los dos únicos; ambos estaban de franco y pese que se intentó resolverlo por otros lados, la empresa debió esperar el fin del franco de esos dos obreros.

Finalmente se arribó a un acuerdo entre las partes: la empresa aceptó constituir un equipo volante de relevo para operaciones y otorgó una “bonificación especial” (entonces estaba prohibido dar aumentos por fuera de los que concedía el gobierno) para todo el personal; el sindicato levanto el quite de colaboración en renunciar a su derecho de volverlo a implantar, de ahí en más las horas extras, solo se realizaron cuando el sindicato autorizaba las mismas y los obreros individualmente las aceptaban.

b) Las grandes huelgas de 1969: cuando en mayo de 1969, se producen los grandes estallidos de protesta en Córdoba, conocido como “el Cordobazo”, el sindicato Petroquímico es

uno de los pocos que de inmediato tomas medidas de fuerza en solidaridad con el movimiento obrero cordobés.

Hasta ese mismo mes de mayo, en que como consecuencia del “Rosariazo” se unifica la CGT local, que había estado alineado en la CGT de Paseo Colón, el sector más combativo nacionalmente. Como todos los sindicatos de la zona industrial de Rosario, participa activamente en el “Segundo Rosariazo” en el mismo año de 1969.

En todas esas ocasiones, las huelgas eran realizadas abandonando los lugares de trabajo.

7) La Intersindical de la Zona Industrial del Norte de Rosario: Absolutamente descreídos de la capacidad de la recién unificada Confederación General del Trabajo, tanto a nivel nacional como local, sobre todo por el levantamiento de la huelga general nacional, decretada para los primeros días de octubre de 1969; el SOEPU, el Sindicato Químico de San Lorenzo, el Sindicato Aceitero, el Sindicato Ceramista, el Sindicato Químico Papelero y la comisión interna de la fábrica química Sulfacid, constituyen la Intersindical de la Zona Industrial del Norte de Rosario.

Dicha zona industrial, abarca varias localidades desde Granadero Baigorria a la ciudad de San Lorenzo y alrededores, donde se encuentra el cuarto parque industrial, en importancia, de la República Argentina; se calcula un total de 11.000 para aquellos años, que trabajaban en la zona. Destilería de petróleo, petroquímica, química pesada, fábricas de tractores, celulosa, cerámica de construcción y vajilla, molinos de aceite, un puerto ultramar, etc.

Durante 1967 y 1968, en la zona se habían perdido tres grandes huelgas: Cerámica San Lorenzo (más de mil

obreros), Electroclor y Celulosa (más de 2.000 obreros). En total más de medio millar de cesantes era el resultado de las derrotas y la prepotencia patronal como ley absoluta en las fábricas. Todos estos conflictos perdidos en medio de una casi total falta de solidaridad práctica.

Resurge con fuerza entonces, una vieja idea de la zona, cuyo origen nunca me fue posible dilucidar: constituir - como se ha dicho - una coalición de los sindicatos del lugar, que al mismo tiempo no supusiera una desvinculación de la CGT y que tampoco tuviera pretensiones de reconocimiento oficial, ni como persona jurídica, ni como persona "gremial". El mecanismo de funcionamiento y sus objetivos eran los siguientes:

a) **Los objetivos:** la defensa solidaria de los intereses de los obreros en tanto individuos o sindicatos. La definición de los objetivos era lo suficientemente amplia como para permitir, también acciones ofensivas y solidarias con otras partes del país.

b) **El mecanismo de funcionamiento:** los sindicatos estaban representados por sus Secretarios Generales, pudiendo estar acompañados de cualquier otro delegado especialmente designado, en una primera instancia que era a la vez deliberativa y ejecutiva por las siguientes razones: los mandatos de los Secretarios, debían siempre emanar de asambleas generales del sindicato, convocadas al efecto; si tales mandatos eran coincidentes, la resolución se tomaba de inmediato por unanimidad y se ejecutaba. Si no existía unanimidad, se convocaban a nuevas asambleas y cada sindicato enviaba sus representantes a las asambleas de los otros. Tomadas las nuevas resoluciones mediante tal procedimiento, se computaban los votos de cada sindicato en

proporción a la cantidad de sus afiliados, debiendo aceptarse la resolución de la mayoría.

En los hechos, el funcionamiento fue bastante más eficaz, pues ya en la primera asamblea de cada sindicato, estaban presentes con voz los dirigentes de los restantes gremios, de modo que casi sin excepción las resoluciones fueron tomadas por unanimidad en primera instancia.

El primer conflicto en que intervino la Intersindical, fue la exigencia de la elección en un sindicato intervenido y por ende, no adherido a esa organización inter fabril. La sola amenaza del paro determinó la inmediata convocatoria a elecciones.

Su segunda intervención importante, fue la huelga general por 24 hs. declarada en solidaridad con el proletariado de la ciudad de Córdoba, en ocasión del 2do. Cordobazo (conocido como Viborazo) en 1970; en tal ocasión arrastró a la medida de fuerza, a todo el comercio de la zona, que adhirió a la misma.

Otra de sus acciones, que tuvo gran repercusión, fue la huelga general contra la propuesta de “Gran Acuerdo Nacional”, formulada por el presidente Lanusse, ocasión en que intervino el 2do. Cuerpo de Ejército para evitar la deliberación de la Asamblea Obrero Popular que había sido convocada por la Intersindical.

Hasta la extinción de la Intersindical en 1972/73, el SOEPU formó parte de la misma, siendo uno de sus principales animadores.

8) **Las nuevas formas de lucha:** la realización de paros que solo afectaban a los petroquímicos, así como la participación en huelgas locales y nacionales, suponía para los obreros

una pérdida económica consistente en los salarios caídos y el “premio por asistencia perfecta” (sobre este premio desde 1969 en adelante, el SOEPU nunca solicitó aumentó). La patronal por su parte continuaba la producción con el personal jerárquico, capataces e ingenieros, que cubrían los puestos de los obreros; es preciso señalar que en previsión de tales acontecimientos la relación entre personal jerárquico y obreros era de uno por cada tres obreros aproximadamente.

Invariablemente al final de cada huelga, la patronal colocaba un gran cartel, dando cuenta de la producción lograda durante la huelga. A fin de la quincena o del mes, mientras se reducía el salario obrero, la patronal “premiaba” a los jerarquizados con una bonificación adicional al sueldo.

En este sentido, el primer paso fue la resolución de concretar las huelgas sin abandonar los lugares de trabajo. Cuando, la primera vez que se practicó la medida, ingresó el personal jerárquico vestido con ropa similar a la de los obreros y no sus característicos guardapolvos blancos que los distinguían, carcajadas y silbidos fueron su recepción por parte de los obreros espectadores.

Entretanto el debate que planteaba la huelga, como medio de lucha continuaba. ¿Qué sentido tiene hacer huelga si no se produce un perjuicio económico a la patronal? Cuando los paros eran nacionales, los argumentos de la necesaria unidad y la eficacia de la protesta política obviaban en gran parte la discusión; pero cuando el enfrentamiento era entre la empresa y los obreros, el debate era realmente mucho más serio y el argumento de la falta de perjuicio económico rondaba todas las cabezas.

A partir de 1969, los conflictos se suceden y las contradicciones se agudizan, tanto las que reflejaban la

realidad del propio proceso de trabajo petroquímico, como las que azotaban al conjunto de la clase obrera, que continuaba sin poder discutir “libremente” los contratos de trabajo.

El caso es que desde 1969 en adelante, los meses en que el sindicato no estuvo en “quite de colaboración” por una u otra razón, fueron muy pocos. Las tensiones entre los supervisores y los obreros eran continuas, todo el mundo andaba con el convenio colectivo de trabajo en el bolsillo y las discusiones eran constantes. Se dio un caso, que fue sometido a la paritaria de interpretación, sobre el traslado de una bolsa y que afectaba a un obrero y un supervisor. Pasaban los días, en largas discusiones en el Ministerio de Trabajo y - elevado el diferendo a cuestión de principio por ambas partes - la bolsa continuaba en el mismo lugar como mudo testimonio del enfrentamiento.

Como consecuencia de esta situación, se perfilaban cada vez más nítidamente las contradicciones más importantes, en mantenimiento, por el quite de colaboración y la aplicación de las normas de trabajo convencional y legal, un obrero operador de una grúa, sin trabajo de su oficio, por varios días, estaba al borde de una crisis nerviosa.

En operaciones o producción, la situación resultaba aún más seria: todo el personal prácticamente tenía la misma capacitación, los mismos estudios técnicos y habían realizado el mismo curso de la empresa; por consideraciones que hacían a la capacidad demostrada en el curso o por simple arbitrariedad patronal, al momento de iniciarse la operación de la planta se adjudicaron distintos puestos y categorías, que eran tres: C, la inferior, B y A la máxima. Cuando se producían ausencias largas, es decir cuando no reemplazaba el equipo volante, el operador B reemplazaba al A y el C al B,

tomándose personal temporario para la escala más baja (esto era siempre así en los meses de vacaciones). Después de varios años cualquier operador que no revistara en la máxima jerarquía, había efectuado mucho más de 200 hs. de relevo de la categoría superior, que era el número que le daba derecho automático de ascenso, si la 200 hs. se daban en un solo año calendario; esta situación, naturalmente, era evitada cuidadosamente por la empresa.

A iguales estudios y capacidad práctica, demostrada en los hechos de esa producción, se abonaban distintos jornales y en el marco de un proceso tan socializado donde ningún obrero puede prescindir de otro.

Se labora así un plan alternativo de producción por parte del sindicato, que se incluye en el petitorio del convenio colectivo de trabajo del año 1971 y sobre el que volveremos, luego de analizar el papel de las empresas “contratistas” y los obreros flotantes o “changanines” en el lenguaje de los obreros argentinos.

9) **Los contratistas:** el sistema de no asumir directamente a gran parte de los obreros necesarios es practicado internacionalmente por las industrias petroleras, químicas y petroquímicas.

Además de las clásicas razones que impulsan a las patronales a utilizar el sistema de contratistas, en la petroquímica, la necesidad de trabajar de ataque, con un número muy superior al necesario normalmente, en ocasión de las paradas, constituye una adicional razón para los intereses empresarios.

Se contrataban empresas, que siempre pagaban salarios notoriamente más bajos que la industria petroquímica: de la

construcción, metalúrgicas, etc. Se llegó a pagar a un grupo de peones, por el estatuto del peón rural, pues cortaban la maleza en las áreas no edificadas del complejo.

Mediante medidas de fuerzas y presentaciones legales, los petroquímicos, consiguieron ya en los primeros meses de 1970, que se pagaran, dependieran de quien dependieran, a los “changarines”, los jornales del convenio petroquímico y se otorgaran otros beneficios como transporte, ropa de trabajo, asistencia médica, etc.

Estos obreros que, por su conocimiento de la planta, muchos flotaban de una fábrica a otra sucesivamente, constituían una amenaza constante como semi desocupados, aptos para el reemplazo de los obreros estables; se transformaron en uno de los primeros y principales aliados del sindicato, pues fue en esa fábrica donde comenzaron a conquistar sus propias reivindicaciones, gracias a una acción solidaria y unitaria.

No obstante, ello, la empresa siempre insistió en el sistema anterior.

10) **El plan alternativo de gestión:** El sindicato sostenía que cuanto más amplias fueran los conocimientos de los obreros, mayor sería su rendimiento y su capacidad creativa; se asumía como verdad la “tendencia a la universalización” de los conocimientos y capacidades y así se lo plantea.

Partiendo de la realidad de que quedan, dentro de la jornada de trabajo, horas libres, se proponía aceptar la realización de tareas fuera de jerarquía y oficio, a condición de que se rotaran los oficios; en mantenimiento para poder hacer el aprendizaje de otro y en producción para lograr un conocimiento de todas las áreas.

Se planteaba cruzar las máximas categorías de un área, a la inferior de otra, mientras el puesto ausente se cubría por reemplazo del operador “B”; pasadas las 200 jornadas de ascenso automático, se comenzaba un nuevo cruce y ascenso; por cada ciclo terminado se planteaba un aumento del jornal. Lo mismo se daba en mantenimiento con los “oficios”.

La experiencia, demostraba que el conocimiento global del proceso y del conjunto de la operativa de la planta, redundaba en una mayor eficiencia, pero sobre todo una capacidad creativa muy superior y en un grado de seguridad infinitamente mayor.

En una segunda fase se contemplaba la posibilidad de “cruzar” obreros de mantenimiento a operaciones y viceversa.

El plan fue rechazado casi totalmente, pues se lo aceptó solamente para mantenimiento y por cupos limitados al año. Pero, quedó como residuo en la conciencia de todos, que lo habían rechazado por arbitrariedad y algunos argumentos patronales como irritativas espinas: “si formamos obreros con varios oficios, el mercado los va a contratar con mejores sueldos en otra parte”, sostenía la patronal.

11) La ocupación de la planta en 1974: El comedor de planta, para uso del personal fue puesto en funcionamiento en 1972, bajo el sistema de “concesionario” y sus obreros pagados por el convenio del gremio gastronómico, mientras se discutía la aplicación del petroquímico.

Un capataz del comedor abofetea a un empleado, se efectuó la asamblea de fábrica y ésta dispone ocupar y gestionar la planta, hasta que se elimine el sistema de concesionario y naturalmente se despida de inmediato el capataz y por

supuesto, se tome a los obreros del comedor por PASA. La empresa se niega y se concreta la ocupación.

a) Las características de la ocupación: 1) el personal jerárquico estaba en libertad de movimientos dentro de sus áreas y podían entrar y salir de la planta, 2) la seguridad de la planta fue asumida por el “comité de fábrica”, que ocupó la sala con los circuitos cerrados de televisión, que permitían la vigilancia total, 3) la gestión de la producción, corría por cuenta de un “comité de fábrica” elegido en la asamblea, que coordinaba con las distintas áreas, la producción, 4) por áreas se tomaban las resoluciones en conjunto, por los obreros de mantenimiento y operadores, 5) al personal jerárquico y sus órdenes, simplemente se las ignora, 6) el ingreso de personas extrañas está totalmente prohibido, y las delegaciones de grupos o partidos políticos y sindicatos, eran recibidas en el acceso (vestuarios), 7) los comunicados de adhesión se colocaban en una gran pizarra y los volantes políticos en una gran mesa para su retiro voluntario

b) La venganza siempre es dulce, los anuncios con las sucesivas superaciones en los niveles de producción esperaban esa vez a los capataces, supervisores, gerentes y directivos de la empresa.

c) El delito de usurpación: Según declaraciones de los representantes patronales, tal denuncia fue efectuada de inmediato contra la Comisión Directiva del Sindicato, como autores y el que esto escribe, como investigador. Se replicó que no se configuraba exactamente tal delito, pues en realidad lo que se había usurpado era una parte de una relación social, la de capital-trabajo asalariado, exactamente la de dirigir el proceso de producción y que tal usurpación, habida cuenta de los resultados en el proceso productivo,

estaba suponiendo mayores ganancias para la empresa, pues el producto se continuaba entregando a los compradores y el personal administrativo, seguía facturando. Sin ignorar los riesgos del proceso penal, estimamos, que el debate judicial sería sumamente esclarecedor para el conjunto del proletariado y seguramente trascendente y así lo hicimos saber, el caso es que nunca fuimos citados por Juez alguno.

d) Nuevamente el plan de gestión: En los hechos los obreros durante los 28 días que duró la gestión de la planta, pusieron en práctica el plan alternativo de gestión, en sus ideas esenciales. Salvo un pequeño grupo de dirigentes sindicales y miembros del comité de fábrica, solo permanecía en planta el turno de trabajo (esto luego del primer día de ocupación, en que estaba el plantel completo); la fuerza de trabajo que normalmente estaba libre era más que suficiente para cubrir horas y tareas “extras” como la vigilancia, ante la amenaza de desalojo por la fuerza. Las instalaciones, en sí mismas eran la defensa natural de los ocupantes.

Un clima de fraternidad y colaboración en el trabajo se imponía en todas partes.

Tanto en operaciones como en mantenimiento, donde se concretó una de las paradas más peligrosas dirigidas por los obreros solamente, se batieron todos los récords. Entre los obreros no existieron más diferencias que la propia y reconocida capacidad establecida entre uno y otro y todas las decisiones, técnicas y políticas, eran tomadas en conjunto.

e) El triunfo fue prácticamente total, pues lo único que no se logró eliminar, fue el sistema de concesionario, aunque si al implicado en el conflicto y la garantía de permanencia, bajo la

aplicación del convenio petroquímico, a los mismos obreros del comedor.

12) Cuando Isabel Perón anula los convenios colectivos firmados a mediados de 1975 y se producen grandes movilizaciones obreras en todo el país, los petroquímicos las encabezan en Rosario. En planta quedan obreros de turno ocupándola, como garantía de los manifestantes.

Esa vez, se cierra el ciclo: mientras unos encabezan las manifestaciones, los que ocupan la planta, hacen “recircular” el producto, es decir neutralizan el proceso de modo que no arroja producción, en ningún área.

13) El proceso tecnológicamente avanzado, al tender al desarrollo de capacidades universales en los obreros, revierte la vieja tendencia que hacía de los hombres simples peones destruidos espiritualmente. También obliga a la adopción de nuevas y más avanzadas formas de lucha y al reconocimiento, de la necesidad de la igualdad entre los obreros. Los intentos de mantener este tipo de proceso productivo, con organización del trabajo jerárquico y propio de etapas anteriores de la industria, se demuestra como un modo de entorpecer el desarrollo mismo de la tecnología, de la capacidad de los hombres y a su vez, de insistirse en esa organización, como un arma que se vuelve contra el capital mismo.

Tales algunas de las conclusiones a debatirse en el seminario.

14) Últimas palabras: En la primera tanda de intervenciones sindicales, luego del golpe de estado de marzo de 1976, se encontraba el SOEPU, de solo 700 afiliados, junto a las grandes federaciones de ciento de miles de afiliados. Fue el

único sindicato que tuvo tan alto honor y reconocimiento, de acuerdo con su tamaño.

Entre 1976 y la actualidad, más del 80% del personal que protagonizó los hechos relatados, fue despedido. Gran parte de la Comisión Directiva fue detenida por dos años, otros alcanzaron a fugar al exilio, el suscripto fue detenido en noviembre de 1974 y marchó al exilio en febrero de 1975, por lo cual la casi totalidad de fechas y datos son obra de la memoria, lo que - espero - se sabrá disculpar.

II. CUESTIONARIO SOBRE LA EXPERIENCIA PASA

P: Es importante que, por haber sido protagonista directo, nos explique la experiencia de autogestión de los obreros petroquímicos de PASA, San Lorenzo, en 1974. Para comprender aquella experiencia de autogestión de la planta es necesario previamente conocer la historia de ese conjunto de trabajadores y su dirección sindical.

H: Yo comienzo a trabajar como asesor del SOEPU en mayo de 1968 (me había recibido de abogado a fines de 1966). La nueva dirección, que había sido electa hacía pocos meses estaba buscando un nuevo abogado, de perfil más luchador y antidictatorial; el colega que me precedió era un hombre mayor afiliado al Partido Demócrata Progresista. Es preciso recordar a esta altura, que la nueva dirección del sindicato había reemplazado a una dirección directamente patronal; el sindicato se había fundado en el año 1964 y se había firmado el primer convenio colectivo de trabajo el 23 de junio de 1965, con vigencia hasta el 30 de abril de 1966.

PASA PETROQUÍMICA ARGENTINA S.A.C.I.F. Y M., se había comenzado a construir en agosto de 1962, con el movimiento de tierras, nivelación de terreno, etc. A ritmo intenso, con el trabajo de 2000 obreros, en octubre de 1964, poco más de dos años después, puso en marcha su "reformador catalítico produciendo nafta de alto número de octanos para automotores, y posteriormente en diciembre se comenzó a elaborar benceno y tolueno. El resto de las plantas del complejo entraron en producción como sigue: Caucho Sintético SBR en junio de 1965. Etileno y Etilbenceno en septiembre de 1965; Estireno en octubre de 1965; y Butadieno en febrero de 1966". Como dice la "Guía de Orientación al Personal y Visitas a Planta", de donde se extrajo el párrafo anterior, "PASA es una empresa argentina que posee el complejo petroquímico más importante de la América Latina", por la legislación con la que se creó la sociedad, pues sus accionistas eran cinco grandes multinacionales extranjeras: Continental Oil C., Cities Service, U. S. Ruber, Fish International Corporation (que había sido la constructora y capitalizó sus honorarios) y Witco Chemical Company Incorporated. Era demás está decirlo, la única planta petroquímica en Argentina...

El personal de operaciones, es decir los trabajadores que desde los tableros de control, precisamente, controlan el proceso de producción; habían sido capacitados previamente en cursos de una duración de cuatro a seis meses. El personal de mantenimiento, fue seleccionado de aquel que había trabajado en el montaje de la planta. Completa la dotación, los obreros eran entre 550 y 600 y había un capataz en

mantenimiento o supervisor en operaciones, en la proporción de uno por tres trabajadores, aproximadamente.

Del total de trabajadores, dos tercios pertenecían a operaciones y el resto a mantenimiento, aproximadamente.

Simplificando groseramente, puede decirse que era un enorme laboratorio, que a partir del calentamiento de la nafta en los hornos de la sección reforma, obtenía subproductos que a su vez constituían la materia prima de los otros, finales, ya descritos.

El proceso de trabajo y producción, es un proceso continuo, por su misma naturaleza. En consecuencia, los trabajadores también deben trabajar en forma continua; el sistema era de turnos rotativos de 8 hs. durante seis jornadas seguidas, con dos francos de 56 hs. y uno de 80 hs. Todo el personal de operaciones y de laboratorio, trabajaba con este sistema, además de un grupo reducido de obreros de mantenimiento que funcionaban como guardia en el turno.

El resto del sector de mantenimiento y todo el personal administrativo de la planta, tenía jornadas comunes de lunes a viernes de 8 a 17 hs.

Todas las áreas de la planta, requieren de un mantenimiento continuo, pero además en períodos que varían de entre dos o tres veces al año, a dos años, aproximadamente; se efectúan "paradas" que significan un mantenimiento más completo, para el que se detiene el proceso de producción en esa área –de ahí lo de "parada"- para permitir un trabajo más a fondo; en estos casos de "parada" ingresan por el plazo de la misma para colaborar con el personal de planta permanente, "changarines" dependientes de empresas subcontratistas. Dependiendo del área y de la magnitud de los trabajos, en la parada pueden

ingresar desde 50 trabajadores a 200, 300 y a veces más changarines. Esta modalidad de trabajo se mantiene en la petroquímica y empresas de trabajo continuo y fue en el origen de ese sindicato a partir de mediados de 1968, el comienzo de una gesta que culminaría en julio-agosto de 1974, con la autogestión.

A los trabajadores que como changarines ingresaban en las paradas, las empresas contratistas les pagaban por el convenio de la construcción y sus condiciones de trabajo, se regían igualmente por el convenio de la construcción. En los años 60, dirigía ese sindicato, Rogelio Coria, líder del sector "colaboracionista" con la dictadura militar de Onganía, pues existía además el dialoguista de Vandor y la UOM, y finalmente los combativos y clasistas, destacándose la CGT de Paseo Colón con Raymundo Ongaro.

Los salarios de la construcción eran notoriamente inferiores a los del convenio petroquímico y sus condiciones de trabajos y beneficios sociales también. Los salarios serían la mitad del de los petroquímicos de mantenimiento de día, pues trabajo en el turno rotativo, tenía una bonificación del 20%. Pero además existía una diferencia fundamental, los petroquímicos tenían cubierta la parte asistencial con un sistema de salud a cargo de la patronal, que cubría prácticamente todo el espectro, desde partos a la totalidad de enfermedades y asistencia odontológica. Es preciso recordar que el sistema de obras sociales sindicales, arranca recién en los primeros meses de 1970, con la dación de la Ley 18610, de modo que recién se implementa en la segunda mitad de ese año, en el mejor de los casos (había en gremios poderosos en aquel entonces, como ferroviarios, un sistema propio de salud con grandes hospitales

incluso, pero era la excepción). Se agregaba finalmente como gran diferencia, el sistema de transporte gratuito establecido en el convenio petroquímico.

A mediados de 1968, los petroquímicos enfrentan el problema de los "changarines", en un conflicto con PASA, que terminará en un triunfo trascendente para el nuevo sindicato. A treinta y cinco años de aquellos hechos, estimo que ese triunfo fue tan grande como el de 1974.

EL CONFLICTO POR LOS CHANGARINES EN 1968. Siendo el proceso de trabajo, un proceso continuo como hemos visto y al mismo tiempo un proceso de características particulares, que hacen que el reemplazo de un trabajador de planta por uno de fuera, del mercado, dirían ahora, necesita de una capacitación previa además del dominio del oficio; en otras palabras, en el mercado no se encuentran obreros de mantenimiento petroquímicos y mucho menos operadores. Sin embargo el trabajo recurrente en las paradas y en los reemplazos de vacaciones en el período de octubre a abril, hacía que hubiera fuera de la planta permanente gente con aptitudes para reemplazar a los petroquímicos. La diferencia salarial entre los de la construcción y los petroquímicos, era un aliciente para ingresar y un peligro para el destacamento permanente que arriesgaba su trabajo en las medidas de fuerza, pues recordemos una vez más que gobernaba la dictadura militar de Onganía.

El SOEPU planteó en esas circunstancias, que a los "compañeros changarines" debía aplicárseles el convenio colectivo de la industria petroquímica y no el de la construcción; en otras palabras: mientras se trabajara, en cualquier circunstancia y con cualquier oficio de los enumerados en el

convenio colectivo petroquímico, en la planta de PASA, se era obrero petroquímico. Planteada la cuestión en el Departamento Provincial del Trabajo, se constituyó la "comisión paritaria de interpretación" del convenio colectivo, donde se dejaron planteadas las posiciones. Como sucede generalmente, las vías de hecho, precedieron la solución jurídica. Una parada con un gran número de changarines a ingresar se produjo y el sindicato decidió resistir el ingreso de trabajadores que no estuvieran amparados en el convenio petroquímico, con todos los beneficios del mismo. Al borde un violento enfrentamiento entre los que querían entrar a cualquier costo, y los petroquímicos que explicaban que la oposición no era al ingreso y al trabajo, sino al trabajo mal remunerado por maniobras patronales. En esas circunstancias el Departamento Provincial del Trabajo, produce una resolución que si bien no aceptaba todos los puntos del SOEPU, receptaba los principales. Los changarines tendrían derecho a: 1) los mismos salarios, 2) el transporte gratuito, 3) equipo completo de ropa de trabajo y 4) ¡obra social!

EL SINDICATO ENTENDIÓ QUE ERA SUFICIENTE, FRANQUEÓ EL PASO Y EXPLICÓ LO QUE HABÍA GANADO PARA ELLOS... El salario duplicado, el equipo de ropa que les quedaba, y la posibilidad de que su familia se atendiera en esos días en los mejores sanatorios de Rosario y San Lorenzo (la atención odontológica fue un verdadero boom), fue para los changarines un regalo, pues efectivamente lo era ya que el gasto lo habían hecho los trabajadores del SOEPU. Ese día, la capacidad de manipular a los changarines como potenciales "carneros" frente a los petroquímicos, desapareció para siempre (entendiendo por siempre, aquellos años y etapa).

Simultáneamente el sindicato había planteado la ilegalidad de la cláusula del convenio que obligaba a los operadores a efectuar una doble jornada, si su reemplazante no se presentaba a trabajar, lo que en épocas de invierno era muy frecuente por obvias razones. Después de mucho debatir en el Departamento Provincial del Trabajo, se acordó con la patronal una solución consistente en la creación de un "equipo volante de relevo", que era un grupo de operadores – previamente capacitados- sin ninguna otra tarea que no fuera el reemplazo de los ausentes, en realidad si el ausente era de una categoría alta, A o B, pues C era la inferior y D, la nueva del recién creado equipo volante, se reemplazaba la inferior y funcionaba el reemplazo del que estaba por debajo del ausente. (si faltaba A, B subía a A, C a B y entraba el volante por C; era así, pues se adquieren automáticamente las categorías superiores por un número x de horas de reemplazo).

Y sucedió lo imprevisto, que tendría trascendencia luego para la autogestión y la capacitación, reemplazando todas las áreas, resultó que los volantes terminaron teniendo una visión de conjunto de la planta superior a los otros operadores y siendo los de salarios inferiores, comenzaron a ser buscados por otras empresas que los llevaban como supervisores. Se demostró en la práctica que la rotación elevaba los conocimientos...

Simultáneamente con esta lucha que respondía a los conflictos existentes en la planta y a la organización del proceso de trabajo, existía un nivel distinto –como siempre- que correspondía a la lucha de clases a escala nacional.

En junio de 1966 se había producido el golpe militar que derrocó al Presidente Arturo Illia. La dictadura de Onganía,

había prohibido el funcionamiento de las paritarias que de acuerdo a la Ley 14250 de convenciones colectivas de trabajo, era el mecanismo por el cual se aumentaban los salarios y se establecían las condiciones de trabajo. Recién en 1971, más precisamente a partir del 1 de febrero, se habilitaron por Ley 18.887, las negociaciones de la Ley 14250.

Resulta por demás de claro, que tanto la ley 18610 de Obras Sociales Sindicales, como la restitución de las negociaciones colectivas, fueron concesiones a los estallidos sociales y a la lucha obrera del primero y segundo Rosariazo y el primer Cordobazo y medios de desactivar el rumbo insurreccional de las luchas sociales. Fueron verdaderas coimas a la burocracia sindical al mismo tiempo.

Está claro entonces, que la negociación salarial estuvo suspendida desde mediados de 1966 hasta febrero de 1971, prácticamente cinco años, que eran años de inflación constante, que oscilaba entre un 10% a 20% anual sobre el costo de vida o canasta familiar como se decía por aquellos años.

La política salarial era rígidamente manejada por el Ministerio de Economía y el Ministerio de Trabajo Nacional, de hecho y de derecho estaba prohibido a las patronales aumentar salarios, aún cuando esos aumentos no fueran trasladados a precios. La clase obrera organizada sindicalmente, no podía discutir ni salarios ni condiciones de trabajo y tampoco elegir como ciudadanos sus representantes y gobernantes. El funcionamiento sindical estaba limitado, a tal punto que había que avisar a la policía si se realizaban asambleas, en virtud de la vigencia del estado de sitio.

En esas condiciones, en el SOEPU elaboramos una táctica, que llamamos "ley contra ley". Como la patronal no tenía, y así lo reconocía, problemas para otorgar aumentos de salarios desde el punto de vista económico, se excusaba por la prohibición legal de la dictadura. El sindicato contestó que si la ley no los dejaba a ellos aumentar los salarios, el sindicato también aplicaría estrictamente, las leyes vigentes en materia laboral y el convenio colectivo.

Desde el punto de vista de la ley, ello significaba que no se realizarían horas extras sin autorización previa del Departamento Provincial del Trabajo; pero éste para cumplir con las leyes nacionales y provinciales y la Convención N° 1 de la Organización Internacional del Trabajo, debía considerar la existencia o no, de desocupados que pudiera satisfacer la demanda de mano de obra. De cualquier manera, el trámite administrativo de la autorización, que necesitaba del conocimiento de la organización sindical, llevaba varios días. La patronal recurrió entonces a plantear sistemáticamente que los trabajos a realizarse en horas extras, eran "urgentes por situaciones de emergencia", el nuevo debate pasaba –y pasa a veces como en la reciente huelga de maestros en Neuquén - por discutir qué es emergencia, o qué es un servicio esencial. El SOEPU consideraba de acuerdo a la interpretación de la Convención 1 de la OIT y la Ley 11544 de jornada de trabajo, que la emergencia era solo aquella situación que ponía en riesgo la integridad de las instalaciones de las fábricas o la vida de las personas, que cuando ese riesgo desaparecía, desaparecía la emergencia. En otras palabras las pérdidas económicas que causaba ese "quite de colaboración" de ley por ley, eran grandes y podían ser muy grandes, pues en la

medida que –por ejemplo- se sofocaba un incendio, se dejaba de trabajar en horas extras y debía esperar la reparación el tiempo que fuera necesario para terminarla dentro de la jornada normal de trabajo.

El otro aspecto fundamental del quite de colaboración era la negativa de realizar tareas fuera de la categoría y/o el oficio, pues el convenio colectivo del año 1966, ordenaba el trabajo de forma taylorista, es decir por oficios y categorías. En mantenimiento las categorías eran de peón, ayudante, medio oficial, oficial y oficial especializado; y en operaciones operados A, B y C, más el volante denominado D, como ya explicara. Veinte años después este debate se conoció y conoce, como el de la "polifuncionalidad", así –por ejemplo- un oficial electricista no barría el piso, porque era tarea que correspondía al ayudante o al peón. Cuando el sindicato en 1971 elabora el plan alternativo del proceso de trabajo, explicaba la situación diciendo que eran las patronales las que habían establecido el orden jerárquico dentro de la fábrica, que entre compañeros y en la organización sindical, ese orden no se daba; a cambio de la polifuncionalidad que el SOEPU ofrecía, exigía la rotación y la capacitación permanente, que posibilitaría la eliminación de las categorías por la elevación del conjunto a la mayor formación posible dentro de un oficio primero y por el dominio de otro u otros posteriormente.

En esas condiciones los quites de colaboración se levantaban a cambio de conquistas que no eran de gran magnitud, como un aumento salarial de, por ejemplo 1,5%. Pero al poco tiempo volvía el nuevo quite de colaboración. Esta situación creaba un clima de enfrentamiento permanente por la organización del trabajo y por el derecho al salario negociado, aún frente a la

prohibición gubernamental, que sobre ese tema no dudaba en el encarcelamiento de dirigentes y activistas, a la sobre del estado de sitio.

La lucha antidictatorial, tenía en el SOEPU a uno de los sindicatos más activos, que integraba la CGT de Paseo Colón en Rosario, y que con la unificación de ésta y la de Azopardo en mayo de 1969 en Rosario, sin desafiliarse de la CGT, formará a fines de ese año a la Intersindical de la Zona Industrial del Norte de Rosario.

En 1974, Ricardo Balbín, jefe de la Unión Cívica Radical, definiría como "guerrilla industrial" al movimiento que seguía en líneas generales el descrito anteriormente y del que participaba prácticamente en un nivel casi igual, el Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Afines de San Lorenzo, que representaba a los compañeros de Duperial, propiedad de la Imperial Chemical Industries, entre otros. Todavía en 1977, Balbín explicaría en España el fenómeno de la guerrilla industrial. Los servicios de las fuerzas armadas y la policía, afirmaban que en San Lorenzo había un verdadero "laboratorio" donde se probaban formas y métodos de lucha, que luego se generalizaban a otras zonas industriales del país. Además a mí, me acusaban de ser el "jefe del laboratorio".

La Intersindical de San Lorenzo, cuya historia no puede incluirse en este cuestionario por razones de extensión y eje, que luego sería individualizada como "roja", produjo hechos verdaderamente notables, como la huelga general en apoyo al Segundo Cordobazo en 1970, que arrastrara a los comerciantes de la zona y la huelga general y asamblea obrero-popular en 1971 en contra del "Gran Acuerdo Nacional" que proponía el General Lanusse, con la consigna "Ni golpes

ni falsa democracia – democracia obrera" y que fuera reprimida por el 2do. Cuerpo de Ejército en el "Operativo Mónica" que dirigió el Gral. Juan Carlos Sánchez, quien en conferencia de prensa declarara a ese operativo como el inicio de las operaciones contra la subversión en la Argentina, al mismo tiempo calificó esa huelga como "huelga general revolucionaria". Detenidos cerca de 250 activistas, entre los que se contaban dirigentes sindicales cordobeses de SITRAC y SITRAM, invitados a la asamblea obrero popular, los mismos fueron puestos en libertad ante la declaración de la huelga por tiempo indeterminado que simultáneamente declarara la Intersindical y SITRAC y SITRAM en Córdoba; muy inteligentemente el ejército prefirió achicarse, antes que unir en la lucha a esos dos destacamentos, cuya proyección hubiera significado un salto muy importante en la lucha de clases, que luego nunca se dio.

El Peronismo de Base (PB) y el Socialismo Revolucionario, eran las organizaciones con más predicamento entre los activistas del sindicato.

En diciembre de 1972, Duperial despide a Juan Acevedo, Secretario General del sindicato químico y por primera vez, por cuarenta y ocho horas, se ocupa la fábrica con gestión de la producción y utilizando ese método, como método de lucha.

Ya en el año 1973, sucedidas las elecciones con el triunfo de la fórmula de Cámpora – Solano Lima, en ocasión del segundo regreso de Perón, el sindicato fleta ómnibus para que los compañeros que quisieran marchar a Ezeiza, lo hicieran; ello no significaba definición alguna a favor del programa del peronismo, pero sí, que el sindicato estaba en contra de todo

tipo de proscripción contra el ciudadano Juan Domingo Perón y era solidario con los petroquímicos peronistas en ese punto. El SOEPU no tenía dirigentes sindicales rentados, y se funcionaba con el sistema de permisos gremiales para cuando en horas de trabajo los dirigentes sindicales debían, por ejemplo, presentarse ante las autoridades administrativas del trabajo, en cuyo caso la patronal pagaba los jornales. Las decisiones se tomaban por asamblea general, las que podían realizarse en el local del sindicato o en la fábrica (en el taller de mantenimiento); en este caso la realización de la asamblea, si se hacía dentro del horario de trabajo suponía en los hechos un paro de actividades, que no alcanzaba al sector operaciones el que se comunicaba con la asamblea por las comunicaciones internas. El promedio de edad a fines de la década del 60 era de 25 años aproximadamente para el personal de operaciones y de 30 para mantenimiento.

En 1974 ese destacamento obrero, ha participado en los dos Rosariazos, ha parado junto a la Intersindical de San Lorenzo, en solidaridad con los obreros cordobeses en el segundo Cordobazo, ha convocado a la asamblea obrero popular, lleva seis en una práctica de quites de colaboración intermitentes, ha elaborado un plan alternativo de gestión del proceso de trabajo, con capacitación permanente y rotación, ha defendido el salario de modo que su nivel es de los más altos del país y ha marchado a la huelga cuántas veces ha sido necesario.

Como decía al principio, el proceso continuo de trabajo impide la interrupción del mismo, de modo que cuando los obreros sindicalizados hacen huelga, la producción continúa atendida por los capataces y supervisores, a los que obligadamente se suman los ingenieros, todos los que efectúan los trabajos de

los obreros. Cuando la huelga es con permanencia en los lugares de trabajo la situación resulta cómica, pues en el cambio que se produce al abandonar los obreros sus puestos se saluda con aplausos a los ingenieros y fuera de convenio que con ropa de fajina realizan las tareas propias de sus subordinados.

No era extraño que en el tiempo en que esos especiales esquirolas trabajaban, la producción fuera mayor, en los sectores de proceso no automático, como el enfardado de caucho; ello se explica pues un tiempo reducido de trabajo acepta un esfuerzo extraordinario, difícil de mantener en el tiempo.

De tal manera se propagandizaba el nuevo récord de producción, al mismo tiempo que se hacía saber que los huelguistas habían perdido los jornales y los premios, como el de asistencia (el sindicato desde 1968, jamás actualizó ese premio, pues lo consideraba una herramienta patronal anti huelga).

En fábricas como la de PASA, el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas planteaba, lo que ahora es mucho más común, la intrascendencia de la huelga, en cuanto se conciba a la misma como derecho a no trabajar. En la actualidad se hace un planteo generalizado de este tipo cuando se miden los resultados de las huelgas. Más allá del caso de plantas como las petroquímicas, la huelga fue reglamentada en época del llamado "estado de bienestar", de modo que entre los servicios considerados esenciales por la ley o los convenios y las guardias que quedan en plantas al estilo de las automáticas y los carneros que siempre existen, la efectividad es baja o muy baja, y a veces nula, si se mide por el daño económico

producido a los capitalistas. Generalmente estas teorizaciones acompañan la supuesta verificación del fin del proletariado como "sujeto de cambio", al decir de tales teorías.

El debate llevaba varios años y si bien se hacía huelga con los paros nacionales, o eventualmente locales de la intersindical, todos eran conscientes que el arma más efectiva, en cuanto a producir un daño económico (objeto originario de todas las huelgas) eran los quites de colaboración.

Durante la breve gestión de Cámpora, se discuten convenios colectivos, siendo ministro de trabajo un dirigente de la Unión Obrera Metalúrgica de apellido Otero. Alcanzado en la discusión el nivel más alto de aumento de salarios entre todos los que discutían, y venciendo a las 24 hs. del día fijado por el decreto de convocatoria a paritarias el plazo para firmar bajo apercibimiento de que sería fijado en su defecto por el Ministerio de Trabajo, en sesión permanente la asamblea de fábrica y comunicada telefónicamente con los paritarios en la sede del Ministerio en Rosario, ésta le da mandato de cerrar la negociación. A la mañana del día siguiente, el Ministro Otero anuncia un decreto que –con fecha y hora del día antes– prorroga la negociación por 48 hs. En ese nuevo plazo, metalúrgicos y algún otro sindicato, superan en un par de puntos el aumento de los petroquímicos (y digo petroquímicos, pues no conozco ningún otro caso). La trampa había funcionado y la dirección sindical, y yo como asesor, no fuimos responsabilizados, pues el mecanismo de la democracia directa hacía responsables del engaño –ilegal por cierto– a todos por igual. No hubo reproches, pero se incubó un fuerte ánimo de revancha, que era más por el orgullo herido, que por la diferencia económica de esos dos puntos. Así estaban las

cosas a mediados de julio de 1974, cuando gobernaba la viuda de Perón, Isabelita, la Triple A asesinaba a mansalva, y los grupos guerrilleros enfrentaban abiertamente al gobierno.

En Villa Constitución había aparecido una nueva conducción combativa, que enfrentó con éxito a la patronal y la burocracia sindical, ocupando las grandes fábricas de Villa Constitución ese año.

El 26 de julio de 1974, el concesionario del comedor de la fábrica, en una clara provocación, golpea a un trabajador que se desempeñaba como "mozo". Los trabajadores todos, reaccionan de inmediato y sus dirigentes, sindicales y delegados de fábrica, exigen que PASA eche al concesionario, rescinda su contrato de concesión del servicio de comedor e incorpore en su planta permanente a los compañeros que dependían del concesionario. Pasadas las horas, sin una respuesta que satisficiera el reclamo, se realiza una asamblea en fábrica, donde a propuesta de un trabajador, que no era ni dirigente del sindicato ni delegado, se resuelve la ocupación de la planta, difiriéndose las características hasta que se realizaran las consultas del caso.

El secretario gremial, Juan Venanzi, se comunicó telefónicamente conmigo poniéndome al tanto de las novedades y precisamos la forma: 1) se gestionaría por los trabajadores la producción, 2) se permitiría la presencia de jefes, capataces y supervisores, permitiéndoles la libre circulación, para evitar denuncias penales, 3) la comercialización de los productos terminados, quedaría a cargo de la patronal, 4) la seguridad de la planta estaría a cargo de los trabajadores.

Todo ello hasta tanto se alcanzaran los siguientes objetivos: 1) expulsión inmediata del concesionario del comedor, 2) que PASA se haga cargo del mismo (gestión total), 3) que todos los obreros contratados a través de empresas contratistas (comedor y limpieza) fueran contratados directamente por PASA y 4) que el beneficio de la comida se extienda al personal de las oficinas de Rosario.

Juan Dowling, protagonista de los hechos y activo militante y dirigente del sindicato, describe los momentos siguientes a la toma, en "Capacitación y rotación en el trabajo, autogestión técnica de la producción", así:

"Cuando los obreros, reunidos en un comité de producción, nos sentamos a discutir en el galpón de Mantenimiento (nuestro cuartel general) qué medidas tomar para asegurar la continuidad del proceso productivo, nos mirarnos por algunos instantes y alguien naturalmente dijo: "¡Lo de siempre!, dejar que la planta siga produciendo, pues ella se encarga de que las cosas continúen. Es sólo tener un poco más de cuidado, de hacer las cosas de forma tal de demostrar a la empresa y a la sociedad que los obreros somos capaces con nuestras propias manos de gestionar las fábricas".

Esto es posible entonces porque en este caso, la industria petroquímica, como ya describimos, se trata de un proceso auto-sostenido en su propia estructura, que con un mínimo de esfuerzo humano y con un trabajador colectivo e individual capaz, asegura de forma natural el normal funcionamiento del proceso sin necesidad de todo el aparato montado artificialmente por el capital para mantener su poder despótico sobre el trabajo.

La vida en la fábrica se organizó de tal manera que varios comités funcionaron asegurando todas aquellas medidas necesarias para enfrentar el conflicto planteado. Un comité de producción que se reunía todos los turnos en las primeras horas de trabajo y funcionaba de la siguiente manera.

Cuando un conjunto de compañeros entraba a trabajar, se dirigían a sus respectivos puestos. En cada sección se reunían -los operarios y discutían los problemas existentes, las prioridades en cuanto a mantenimiento, etc. Se nombraba un delegado que llevaba a la reunión del comité de producción lo resuelto en su sección. En este comité, el conjunto de representantes de todos los sectores de la fábrica coordinaba la forma de llevar a cabo el trabajo del turno. Se consideraban las prioridades y en función de las mismas se distribuían los compañeros de Mantenimiento.

También durante esas reuniones se consideraban todas las informaciones sobre el estado del conflicto, las discusiones con la patronal, las posiciones del Departamento de Trabajo, las posiciones de los grupos políticos, etc. Inmediatamente todos los compañeros se dirigían nuevamente a sus lugares de trabajo.

Otros comités complementaban las funciones excepcionales que existían. Uno de seguridad, controlaba el movimiento de la entrada y haciendo guardia en el perímetro de la fábrica para evitar cualquier intento de sabotaje o infiltración de elementos ajenos a los obreros. Un comité de abastecimiento aseguraba los alimentos necesarios para la subsistencia; otro se encargaba de las relaciones hacia fuera, como así también lo referente a las discusiones con la empresa a través del Departamento de Trabajo para resolver el conflicto.

La fábrica al quedar en nuestro poder, se estructuró de tal manera que se permitía el paso del personal fuera de convenio, es decir jefes, supervisores, etc. Estos podían circular libremente dentro de la fábrica, previa requisa en la entrada, cosa que irritaba a muchos "cascos blancos" autoritarios.

Ahora bien, esta medida vista desde fuera puede parecer como una debilidad, pero, en los hechos, fue una de las cosas más interesantes. Los que otrora se sentían los aseguradores del funcionamiento de la fábrica, "irreemplazables" dirigentes, de una hora para otra vieron sus funciones inútiles. Deambulaban por la fábrica como turistas, como visitantes que, inservibles, observaban superar récord de producción, mantenimiento, modificaciones en el proceso productivo, que ellos nunca antes hubieran aceptado, impotentes al no poder incidir de manera alguna. La reacción de este sector frente al conflicto fue diversa. Algunos más compenetrados de la realidad social que los colocaba en la función de "vigilante" innecesario de los hombres en vez del proceso productivo, se sentían mancomunados con los obreros, aprobaban sus luchas. Otros, más fieles a sus funciones de lacayos, sufrían terriblemente y anidaban la "venganza" para cuando todo volviera a la normalidad.

Pero todos sin excepción recibieron el mensaje de la clase obrera, en ese momento protagonizado por un pequeño destacamento de avanzada del proletariado industrial: "vuestro parasitismo no es necesario, tienen los días contados".

La rutina en el trabajo, la labor en turnos rotativos sin sábados, domingos ni feriados:

La separación entre planificación y ejecución, etc., quita todo el sabor al trabajo necesario y creador de riquezas. Sumado a

esto todas las enfermedades físicas y mentales, hace que los 28 días de libertad que significaron para muchos la mejor terapia a sus males. Compañeros escépticos, pesimistas, en esos días adquirieron tal dinamismo que parecían irreconocibles."

El 22 de agosto de 1974, se firma en Buenos Aires, el acta donde consta el triunfo prácticamente absoluto de los trabajadores, pues solamente quedó sin lograrse la incorporación directa a PASA, sí se logró la aplicación del convenio colectivo de trabajo de los petroquímicos. La asamblea de la victoria, se hizo para ratificar el acuerdo firmado en Buenos Aires, en el galpón de mantenimiento. Fue la ocasión en que pude entrar a la fábrica, pues la patronal había hecho de esa prohibición una cuestión de principios.

Hoy se discute sobre el rol de los proletarios y trabajadores en activo, y se niega la efectividad de la huelga. Hemos visto las razones porque la huelga en el taller automático no produce los efectos que sí produce en el nivel anterior del desarrollo, como negativa a trabajar. Durante la vigencia del estado de bienestar, además se la reglamentó en muchos casos, de modo que se asegurara la no producción de daños a los empleadores, tomando como argumento central el de la imposibilidad de negar el trabajo en los servicios esenciales. En esas condiciones, claro está, la huelga no produce efectos, salvo el "mediático" de los porcentajes de ausentismo. Que otro tipo de huelga produce efectos, lo demostraron en Bolivia entre octubre y noviembre de 2003.

En 1975, culminaría en PASA el ciclo histórico de ese destacamento obrero y su sindicato el SOEPU.

Cuando Isabel Martínez de Perón a mediados de 1975, anula los acuerdos a los que se había llegado en la ronda de negociaciones paritarias (los petroquímicos habían firmado el convenio del "millón" pues su sueldo inicial superaba esa cifra), se produce el Rodrigazo. Apenas anulados los convenios los petroquímicos marchan a Rosario, levantando las fábricas a lo largo del camino, mientras la fábrica queda ocupada. Sin embargo esta vez, para producir el daño que antes en la anterior fase de desarrollo de las fuerzas productivas producía la negativa a trabajar, ahora se "recircula el proceso", ello quiere decir que llegada al punto terminal del proceso químico se lo opera al revés hasta llegar al punto inicial y así sucesivamente; la planta funciona sin pararse, pero no produce nada... Obviamente la toma de la fábrica, era la garantía de que la columna que marchaba a Rosario, no sería agredida. El ciclo había culminado, y fue bueno que lo tuvieran en cuenta tantos académicos del derecho y las ciencias sociales, que andan por ahí.

Es de destacar que inmediatamente de producido el golpe del '76 se intervienen los sindicatos de mayor gravitación y masividad obrera como la UOM, la Unión Ferroviaria, etc. y con ellos el SOEPU, cuyas instalaciones fueron ocupadas por los militares la noche anterior al golpe.

P: Fue una experiencia que hoy resulta insólita e inusitada, pensando en las muchas fábricas actualmente "tomadas". Para ejemplificar, ¿qué consideraciones le plantea la toma de Zanón?

H: Existe una primera gran diferencia. En 1974, el ciclo de la economía capitalista en la Argentina, estaba todavía en la fase de auge; tal vez en unos de sus momentos más altos, pues –

como dicen los economistas- habían madurado las últimas grandes inversiones promovidas por el gobierno desarrollista de Arturo Frondizi, de las cuales PASA era una de las más importantes.

Las fábricas actualmente tomadas, lo han sido en la fase de la depresión, peor aún, en el momento del colapso; en Argentina la crisis en el año 2001, además, se dio con crack bancario y financiero. En otras palabras de la manera más grave, por la destrucción de capital productivo que genera.

En la actualidad las fábricas, como el caso de Zanón, se toman para evitar el cierre definitivo, o probable como consecuencia de los procedimientos judiciales de quiebra.

Es un medio para salvar el medio de producción, al que se ven empujados los trabajadores como medida para defender su fuente de trabajo, en un momento que por los niveles de la desocupación no encuentran ningún otro tipo de ocupación, deben marchar a cobrar el seguro de desempleo primero y luego el asistencialismo de los planes de jefas y jefes, trabajar o como se llamen.

La similitud, es que en ambos casos se deben hacer cargo del proceso de trabajo, pero en la crisis actual, deben hacerse cargo también del proceso de venta o comercialización, de modo que transitoriamente en un inicio, se puede producir y vender en una situación de precaria legalidad, que más pronto que temprano, debe terminar –como en el caso Brukman- con una transferencia de la propiedad o un alquiler o comodato, por un lado y por otro, la formación de una cooperativa, o una sociedad distinta, reconocida por la legislación. Van quedando muy pocas fábricas ocupadas por fuera de una resolución de ese tipo, aunque precisamente una de ellas –aunque hay

versiones de que estarían constituyendo una cooperativa de trabajo- es Zanón.

Por supuesto, a partir de la experiencia autogestionaria, puede producirse un salto en la conciencia de los trabajadores que se vieron empujados a ella por la necesidad de mantener funcionando la fuente de trabajo y esto lo hemos visto. Pero también hemos visto la constitución de formas y niveles de conciencia, precisamente con las cooperativas, reformistas y que cuando coinciden con niveles atrasados de sus medios de producción, al hacer poco competitivos sus productos terminados, conducen a una trabajo con niveles salariales bajos y en caída pronunciada como perspectiva; en ese punto la situación se complica y de mantenerse y ayudar a la baja al conjunto del nivel la masa salarial, devienen en reaccionarias las soluciones.

Está claro que la experiencia de los años 70, es extraña al panorama actual, si nos atenemos a fábricas en producción de alta tecnología y alto nivel salarial; en esos casos no existe ni siquiera lucha sindical, los trabajadores solo piensan en defender su contrato individual de trabajo, pues se consideran en una situación privilegiada al compararla con los desocupados.

De no recuperarse la economía, es decir avanzar en la fase ascendente del ciclo económico, que es algo distinto, a la recuperación de niveles anteriores que es lo que sucede en la actualidad, veremos un recrudecimiento de la lucha de clases en todas sus formas y por todo tipo de reivindicación económica y social. Es posible entonces que se unan las "tomas" autogestionarias por la necesidad de mantener la fuente de trabajo y las tomas como medio de lucha en fábricas

que no tienen riesgo de cierre, pero en las cuales –como hemos visto- se impone como medio de lucha al estilo de PASA en 1974.

P: Autogestión, autodeterminación y autonomismo ¿son categorías distinguibles por determinaciones recíprocamente excluyentes o se cruzan en algún nivel?

H: Si consideramos el "autonomismo" en el sentido que por ejemplo, le diera el grupo de la "Articulación" de Lula en Brasil, en los comienzos del PT, creo que son excluyentes, pues la articulación, es precisamente, la necesidad de considerar en un mismo nivel distintos grupos y donde finalmente los proletarios, serán sometidos a una mayoría de elementos burgueses y pequeñoburgueses en las decisiones. Esto se ve claramente con las decisiones que el PT toma en la actualidad en Brasil, y por la disciplina partidaria que llega a la expulsión de sujetos que expresan las necesidades de la clase obrera. Funciona como funcionaron en los años treinta los "frentes populares" al estilo de Dimitrov y Stalin.

En vez, autodeterminación y autogestión, deben ir de la mano, siempre que la autodeterminación sea correspondida por sus formas. No habrá autodeterminación si la forma organizativa tiene que ver con formas capitalistas, sean estas políticas como la democracia parlamentaria, o propias del derecho comercial, civil o laboral, que sería el caso de las formas societarias que se están planteando dentro de la Ley de Quiebras, para los casos de salvación por supuestos sujetos autogestionarios.

P: Su ponencia en el encuentro Perspectivas del Pensamiento Socialista de Rosario, en 1993, afirmaba que la clase obrera debía "poner un límite a la ofensiva conservadora con una

movilización social que impida la derogación de las leyes que limitan la jornada de trabajo a 8 horas. De no hacerlo, los capitalistas locales escucharían el canto de sirena de la plusvalía absoluta por la extensión de la jornada y la intensificación del trabajo, y se profundizará el atraso tecnológico, al tiempo que la apertura del mercado interno empujará el cierre de fábricas". A diez años de distancia ¿cuál es la situación actual de la clase obrera?

H: Sucedió que la clase obrera no enfrentó la ofensiva conservadora, que en el campo del derecho del trabajo, se daba como desregulación o flexibilización laboral. La desregulación fue prácticamente total, pero no sirvió para aumentar la plusvalía de la mayoría de los capitalistas, que a pesar de utilizarla no pudieron aumentar sus ganancias y marcharon al camino de la quiebra. La reducción de los salarios en las empresas individuales no era vista como reducción del mercado interno en una expresión espectacular de estupidez colectiva de los capitalistas; cuando se dieron cuenta que ha sido recién después del 2001, ya era tarde, estaban quebrados y el proceso de desindustrialización del país prácticamente había culminado.

Como dos caras de una moneda, el proletariado de un lado ve reducidas sus fuerzas por la desocupación y sus consecuencias, y los capitalistas productivos su capital y su influencia política, que ya es casi nula, pues la hegemonía del capital financiero goza de muy buena salud con el gobierno de Kirchner. La concesión de la modificación de la carta orgánica del BCRA y la indemnización de más de 15.000 millones de pesos a los bancos por la pesificación asimétrica, son un claro ejemplo de ello.

P: La recomposición de la burguesía nacional, después del fracasado intento de Carlos Menem de volver a imponer el proyecto de los '90, pareciera intentar encaminarse con el gobierno de Néstor Kirchner hacia una recurrencia keynesiana. Si así fuera ¿qué condiciones crearía a la clase obrera para llevar adelante un proyecto alternativo de "transformación de esta sociedad en una nueva y superior?"

H: No me parece que la burguesía nacional se haya recompuesto. Para que se la considere recompuesta, debiera encontrarse unida en torno a un programa que contemplando los intereses generales de su clase, hiciera su eje en el desarrollo del capital industrial y esto no ha sucedido. Muy por el contrario, los sectores que la componen se encuentran divididos, al punto que la Unión Industrial Argentina (UIA), está dividida entre el grupo oficialista que sigue a su presidente Álvarez Gaiani (de la cámara de la industria de la alimentación – COPAL) y el más industrialista que lidera el grupo Techint. Los productores agrícolas, incluidos los más chicos de la Federación Agraria Argentina (que durante la convertibilidad estaban aliados a la C.T.A. y en el Frente Contra la Pobreza) hoy, militan activamente en la "patria sojera" y todos los sectores de la banca, se mantienen –con bastante éxito por cierto- en la defensa objetiva, de un sistema, el de la hegemonía de la globalización financiera.

Aclarado el panorama se puede considerar la pregunta en el sentido de sí el actual gobierno, se encamina a desarrollar una política keynesiana.

Dice Dudley Dillard, uno de los más destacados discípulos y difusores de Keynes, que "Keynes se trocó de economista teórico clásico en anticlásico, a causa de un cambio de sus

ideas acerca de la política económica. Su teoría económica neoclásica se deriva de su posición práctica, que puede ser caracterizada como un ataque al capitalismo financiero y una defensa del capitalismo industrial".

Keynes era tan crítico del capital financiero, que planteaba la "eutanasia del rentista" y la "tasa de interés cero", que es la parte olvidada –intencionadamente por supuesto- de su teoría. ¿Cómo puede ser keynesiano, quien como Kirchner acaba de conceder al FMI, al firmar la carta de intención primero y el memorándum de entendimiento después, un superávit fiscal del 3,5%, mientras que el déficit cero (que es un 3,5% menor) precipitó el comienzo del fin del gobierno De la Rúa por lo que suponía para el pueblo? Además como ya he dicho, modificó la carta orgánica del Banco Central, otorgó la compensación por más de 16.000 millones de pesos a los bancos y mantiene –pese al fracaso- la privatización del correo nacional.

El pleno empleo, eje también de las propuestas de Keynes, que corresponde a la aspiración máxima del capitalismo industrial, esto es, la explotación del número máximo de proletarios de una sociedad (el total de la P.E.A.), no figura como objetivo político, pues sólo se plantea la gradual reducción de los altísimos niveles de desempleo.

Creo que la consideración de la política salarial del PEN, es elemento final para descartar las ilusiones en una política keynesiana, que no figura, ni figuraba en homenaje a la verdad, en los planes del "tren K".

Sin aumento de salarios, no existe posibilidad de recuperar el mercado interno; y a salarios bajos corresponde un mercado interno de bajo volumen y una burguesía raquítica. En este sentido, la aprobación de un presupuesto para 2004, sin

aumento para los empleados estatales, constituye toda una definición. El último aumento por decreto de \$50 para la actividad privada, por fuera del sistema de la ley de convenciones colectivas de trabajo, aparece como insuficiente, destinado a provocar una recomposición de las escalas convencionales por parte de la burocracia sindical, y como maniobra distractiva de una verdadera lucha por un salario que cubra las necesidades del mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo, en los niveles que había alcanzado y corresponden al desarrollo industrial de la sociedad argentina. La clase obrera entonces, tendrá que participar en la recomposición inmediata de la economía, empujando con su lucha, a la burguesía industrial que así actúa - en palabras del Manifiesto Comunista- como "agente involuntario del desarrollo de las fuerzas productivas". La otra posibilidad, la de una vía no capitalista de desarrollo, con una conjunción de distintos sectores de distintas clases y por formas que pueden ser diversas, con objetivos tipo frente de liberación nacional, pues no existe posibilidad de un triunfo inmediato de la revolución social.

Las condiciones resultantes de la lucha de clases como arriba planteamos, se medirán por el protagonismo de la clase obrera y por las formas que tome para organizarse en la lucha. La democracia directa, en la fábrica y en la sociedad, será la palanca y vara de medida, del avance en la perspectiva revolucionaria, pues no otra cosa es la "transformación de esta sociedad en una nueva y superior".

P: ¿El proceso de la revolución socialista sólo es concebible sobre la base del taller automático?

H: Se dice en el Prefacio a la Contribución a la Crítica de la Economía Política de Carlos Marx, que: "Ninguna formación social desaparece antes que se desarrollen todas las fuerzas productivas que caben dentro de ella, y jamás aparecen nuevas y más altas relaciones de producción antes de que las condiciones materiales para su existencia hayan madurado en el seno de la propia sociedad antigua. Por eso, la humanidad se propone siempre únicamente los objetivos que puede alcanzar, porque, mirando mejor, se encontrará siempre que estos objetivos sólo surgen cuando ya existen, o, por lo menos se están gestando, las condiciones materiales para su realización".

La respuesta es, entonces, que al ya existir el "taller automático" necesariamente será una de las bases, principales de la transformación revolucionaria; ello no quiere decir que esa base debe estar extendida como presupuesto al mundo entero y sea la forma dominante de la producción capitalista. Al igual que hoy, habrá autogestión en distinto nivel de desarrollo de las fuerzas productivas, pero la conciencia necesaria de clase en sí y para sí, tendrá en las reflexiones teóricas y la práctica social en el taller automático, un elemento fundamental.

P: ¿Es posible un proceso revolucionario en una realidad como la argentina con una alta tasa de desocupación, con estratificación radicalizada y profunda fragmentación social?

H: Volvemos a lo del Prefacio, hoy acá, se ha demostrado que no. Pero dependiendo de la conciencia social, pudiera ser que aún agravándose en esos índices, sí pudiera haber una insurgencia social en camino a la revolución social. De todas

maneras el proceso revolucionario, está abierto hace mucho tiempo, lo que es distinto al momento del triunfo revolucionario.

P: ¿Qué valor tiene para usted el movimiento piquetero para un proceso revolucionario?

H: El piquete es una forma de lucha de los desocupados, de modo que su importancia es fundamental. Pero pudiera ser, que el "piquete" en sí – y yo me inclino por ello - sea superado por formas organizativas superiores, de democracia directa, mucho más amplias que las de los distintos grupos piqueteros. El piquete, como organización que trasciende la barricada circunstancial, en cuanto forma y contenido a fines de 2003, deja bastante que desear, como se ve por el nivel y contenido del enfrentamiento entre las distintas organizaciones piqueteras.

III.LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA PETROLEOQUÍMICA. 1972

1) A propósito de la constitución de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio Colectivo, a los fines de interpretar los alcances de su Art. 3, -personal comprendido, categorías de mismo-, se suscita una discusión que trasciende al convenio en sí. En este sentido es posible afirmar que tanto la patronal como el sindicato, en las discusiones anteriores de convenio, no supieron ver o no supieron resolver, desde sus distintos ángulos, las cuestiones que plantea en materia de

organización del trabajo una planta de elevado desarrollo tecnológico como la de Puerto San Martín.

2) Efectivamente, la forma en que ha sido contemplada la racionalización del trabajo para la industria, correspondan a las formas tradicionales utilizadas en la manufactura y en el nivel industrial anterior a la denominada "revolución científico-técnica". De esa manera todas las innovaciones aplicadas a los criterios tradicionales -por obra patronal- se han vuelto contra los fines que pretendían alcanzar o han tropezado con disposiciones legales, o aun convencionales, que de acuerdo a su letra se oponían a las innovaciones introducidas; tal el caso del Art. 36 del viejo convenio (hoy Art. 18 modificado) que disponía la obligación de la doble Jornada ante la falta de relevo, en abierta infracción a las limitaciones horarias de la Jornada establecidas en la Ley 11544 de Jornada de trabajo. Cuestiones similares se dieron en materia de "lucha contra incendios", utilización de contratistas durante las paradas, etc.

3) Es necesario para comprender lo expuesto recordar, aunque sea brevemente, las características del sistema de organización del trabajo propio del sistema capitalista hasta la revolución científico-técnica.

La primera característica es la jerarquización del personal; en este sentido se retoman los criterios del modo de producción de las corporaciones de oficios: maestro, peón, ayudante, medio oficial, oficial, Por razones que en otra oportunidad trataremos, las patronales incorporan nuevas categorías: oficial especializado, oficial especializado "C", etc.

La segunda característica, es que la distribución y ordenamiento del trabajo, corresponde en exclusividad a las patronales, así como el "poder disciplinario".

La tercera característica, estrechamente relacionada con la primera, es la división por oficios (la que a su vez determina - en algunos lugares- el tipo de organización sindical).

La cuarta y última, es que el trabajo es utilizado directamente, en un porcentaje abrumadoramente mayoritario para la producción, antes que para el mantenimiento de los instrumentos de producción; podríamos decir -a título de ejemplo- que sobre 100 horas de trabajo, 90 eran para la producción y 10 para el mantenimiento o reparación de los instrumentos de trabajo; y siempre teniendo en cuenta, que en muchos casos la reparación corría por cuenta del mismo obrero que utilizaba el instrumento.

Con el avance de la legislación social o laboral, consecuentemente con la creación jurídica del "contrato de trabajo" y principalmente con el establecimiento de la "indemnización por despido"; productos todos estos del fortalecimiento de la organizaciones sindicales, se faculta a los obreros a dar por rescindido el contrato, con derecho al cobro de las indemnizaciones correspondientes, cuando media una notificación arbitraria y esencial del contrato trabajo. Por otra parte, correlativamente, es facultad de las patronales dar por rescindido el contrato de trabajo "con justa causa", en la medida que el dependiente no cumpla satisfactoriamente las tareas que se le encomiendan y en consecuencia no pagar indemnizaciones.

El sistema vigente desde la sanción del Código Civil, basado en el contrato, tiene como principio la equivalencia de las obligaciones o dicho de otra manera el cambio de valores de igual magnitud -por supuesto esto deja de lado la "picardía" en los negocios, fenómeno común pero que es combatido por la

legislación mediante una serie de instituciones jurídicas que ha incorporado con posterioridad-; quiere ello decir que lo que constituye una obligación para el obrero, es a su vez un derecho para el patrón; y que lo que constituye una obligación para el patrón constituye un derecho para el obrero; siendo en dinero igual lo que se intercambia.

Ahora bien, si por ejemplo el personal de mantenimiento, fuera contratado para la realización de las tareas correspondientes a la totalidad de los oficios señalados en el Inc. "a" del Art. 4 de Convenio se derivarían las siguientes consecuencias:

a) el personal estaría obligado a la realización de tareas correspondientes a los 34 oficios allí contemplados y sus varias especialidades.

b) el personal debería estar categorizado -oficial, medio oficial, etc.-- de acuerdo al dominio de todos los oficios y no solo de uno de ellos. (Esto va contra el espíritu mismo del convenio que fija por ejemplo: al medio oficial como aquel "que tiene una especialidad").

El derecho al salario del obrero, es la contraprestación de la puesta a disposición del patrón de su fuerza de trabajo, y si el patrón se ha reservado el derecho de "organización y distribución del trabajo" (Art. 79) podría en consecuencia exigir al obrero la realización de tareas de cualquiera de los 34 oficios del Inc. "a", la defectuosa realización de la tarea encomendada daría derecho al patrón a rescindir el contrato de trabajo sin abonar indemnización de ninguna naturaleza.

Como en la actualidad no existe obrero que domine esos 34 oficios, la posibilidad del despido será una amenaza permanente para todos los petroquímicos, ya que bastaría

encargar una tarea de un oficio que el hombre no domine y listo.

Naturalmente es posible argumentar -como lo hace PASA- que está de por medio el Art. 6, referente a los cambios de tareas, y que con los elevados salarios que se pagan, nadie va a encargar a un especialista tareas "subalternas", salvo en caso de urgencias; fuera de estos casos de urgencias no se permite el cambio si ello le significare menoscabo moral o material al obrero.

El menoscabo material, no puede existir -si entendemos por tal a la disminución del salario- ya que el Art. citado, más los Artículos 8 y 41, no permiten la rebaja del sueldo, por la realización de una tarea correspondiente a una categoría inferior; la jurisprudencia en la materia, que es unánime, ha determinado lo mismo. En lo referente al menoscabo moral, reiteradamente el SOEPU, ha sostenido que no existe trabajo indigno como en épocas anteriores (los enterradores, por ejemplo, eran excluidos de la sociedad en práctica y durante muchos años ocurrió lo mismo con los actores de teatro, que eran considerados una especie de bufones). La Constitución Nacional, que establece la igualdad de los hombres ante la Ley Art. 16; en su Art. 14 bis -sancionado en la Convención de 1957- establece que; "El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes". Si se protegen las diversas formas de trabajo, está claro que no existe ninguna de ellas que pueda ser considerada como algo que implique menoscabo moral. Por otra parte, los estatutos del SOEPU, no establecen distingos de ninguna naturaleza entre sus afiliados y menos aún distintos derechos en función de la "jerarquía" de los trabajadores o las categorías de los compañeros -en

épocas anteriores sí ocurría-; en la Edad Media sólo los maestros participaban en las decisiones de las corporaciones de oficios, quedando excluidos los oficiales y los aprendices.

Sin embargo y pese a las disposiciones constitucionales y al criterio de la parte obrera, el Artículo 69, mantiene el principio del menoscabo moral; este principio no puede ser interpretado de otra manera que no era aquella, que entiende por menoscabo moral a la realización de tareas "subalternas" o sea tareas que corresponden a un inferior jerárquico y a partir de esta interpretación el primer párrafo del Art. 6., es de una claridad meridiana; no se puede destinar al obrero a realizar tareas fuera de su especialidad o "jerarquía", porque precisamente -de acuerdo a este criterio- la realización de tareas subalternas implica menoscabo moral. Este es el criterio adoptado en el convenio colectivo de trabajo petroquímico - como en la mayor parte de los convenios colectivos de trabajo en la Argentina- y si el mismo puede no ser compartido por los obreros, no significa que no se aplique o que no esté vigente, Muchos otros principios defendidos por los sindicatos por no estar vigentes no se aplican; recordemos los "comedores".

Para escapar a esta trampa que ella misma se ha tendido, la patronal entiende por "urgencia" -caso en el cual se puede cambiar de tarea o jerarquía aun cuando implique un menoscabo moral o material todo aquello que consideren conveniente para la producción, distinguiendo la urgencia de la emergencia, que es aquella que pone en riesgo inmediato a las instalaciones o la vida de las personas.

De todo lo expuesto resulta que la patronal tiene una posición contradictoria, Veamos el resumen de su posición;

a) En mantenimiento los obreros tienen como oficio el "mantenimiento" -los 34 oficios-,

Sin embargo son calificados o jerarquizados de acuerdo a su habilidad en un solo oficio.

El menoscabo material no existe. El menoscabo moral es la realización de tareas "subalternas" o de otro oficio.

d) Se pueden encomendar tareas de otro oficio, siempre que las necesidades de distribución, organización, vigilancia o mantenimiento de la disciplina -facultades patronales- así lo requieran, de acuerdo a su propio criterio.

De esa manera se podría dar este caso: un hombre con "especialidad en 34 oficios, pero no con suficiente habilidad para ser considerado oficial en ninguno de ellos", cobraría como medio oficial; mientras que un oficial con un solo oficio, cobraría más que aquel. Otro caso; de acuerdo a las necesidades patronales, cualquier obrero está obligado a realizar tareas de cualquier tipo. Las tareas que realizan fuera de su oficio 5 deberán ser realizadas con la habilidad de su categoría so pena de caer bajo la calificación de "subalternas", pero entonces entraría la "urgencia" que es el elemento que resuelve todo; porque ella es la "arbitrariedad" patronal erigida en Ley en la fábrica.

Veamos la posición del SOEPU

a) El obrero es contratado por un oficio y clasificado de acuerdo a su capacidad en ese oficio.

b) En consecuencia no puede ser destinado a la realización de tareas ajenas a su categoría y oficio. El menoscabo moral, que lo es para el convenio, aun cuando así no lo consideremos en nuestra organización sindical y en el trato con las demás compañeros ya que somos firmes

defensores de la igualdad; lo impide. No fuimos nosotros, los que impusimos este modo de organización de la producción en PASA.

c) La urgencia, es sinónimo de emergencia: riesgo en la instalaciones o la vida de las personas y no necesidades de mayor rendimiento económico de la empresa, en cuyo caso -y lo hemos demostrado- hacemos cualquier cosa y hasta lo imposible.

No obstante la claridad de la posición del sindicato en cuanto a interpretación de la Ley, el convenio y la defensa consecuente de los derechos que nos asisten; no dejaremos de reconocer la realidad que plantea el funcionamiento de una planta de las características de las de PASA.

El fenómeno de la revolución técnica o científico-técnica, ha planteado problemas muy serios para el movimiento obrero; así por ejemplo Francois Barret -encargado de conferencias de la Facultad de Derecho y de Ciencias Económicas de la Universidad de París - ve el fenómeno de la siguiente manera: "Señalemos, sin embargo, que cuanto más se generaliza y perfecciona el empleo de la máquina, en mayor medida pierde el obrero su especialización. En cierta forma, la tarea del obrero disminuye. La productividad del artesano diestro disminuye. Esta tiende cada vez más a separarse del obrero o independizarse.

Pero, por su parte la máquina exige para su conservación, técnicos cada vez más capaces. La complejidad de su estructura y de su mecanismo necesita que quien la controla y dirige, posea conocimientos técnicos cada vez más amplios." (Historia del Trabajo, pág. 41- EUDEBA, 1961).

Y he ahí nuestros problemas. "Conservación" (o mantenimiento) y control o dirección de la máquina (operaciones).

En nuestro caso, la cuestión puede verse mucho más fácilmente ya que en la industria petroquímica, la máquina no ha suplantado a ningún artesano. La industria petroquímica, es una creación misma del progreso científico y técnico y en ella todo es nuevo; el mantenimiento y las operaciones.

De acuerdo a lo señalado tanto el mantenimiento como las operaciones, requieren de los obreros una capacitación infinitamente superior a la capacidad media exigida anteriormente en la industria, y la que se exige, aún hoy, en gran parte de la Industria.

Por otra parte tanto en operaciones como en mantenimiento se da el fenómeno siguiente:

a) **OPERACIONES:** durante un largo periodo de la jornada de trabajo el obrero no ejerce directamente su fuerza de trabajo. Es desde este punto de vista una jornada donde el obrero en gran parte de la misma trabaja vigilando el funcionamiento.

b) **MANTENIMIENTO:** ocurre que los obreros, altamente especializados, suelen por diversas causas no tener trabajo específico para su especialidad.

En ambos casos, se pretende ocupar ese tiempo de "no trabajo directo" para la realización de tareas fuera de su oficio o categoría: limpieza de las áreas de trabajo y de las máquinas, en operaciones; trabajos de ayudantes o simplemente de peones en oficios ajenos a su especialidad en mantenimiento. Es esta pretensión la que va contra el convenio y contra la ley. Quiere esto decir –como afirmábamos al principio- choca el

modo de producción con las disposiciones legales y convencionales objetivamente “contrapuestas” y en más de un caso se ponen en riesgo las instalaciones y la misma vida de las personas, al insistir la patronal en su actitud.

Art. 75 - ESTÍMULOS: En atención al estímulo individual y colectivo que surge de la debida capacitación del personal para promoverse a puestos superiores, y los beneficios que de si resulten, la empresa tratara de intensificar los medios tendientes a facilitar a su personal deseoso de progreso, mayores posibilidades de enseñanza y capacitación teórica y práctica, de acuerdo a la índole de las respectivas actividades. Las partes subrayadas señalan los conceptos fundamentales del artículo del convenio vigente transcripto precedentemente. De allí surgen las siguientes conclusiones:

a) La capacitación es brindada en función de los ascensos en la jerarquía. Ahora bien, como los ascensos y capacitación previa son otorgados por la posibilidad de cubrir vacantes y a en un futuro inmediato, la capacitación tiene como límites las necesidades de cubrir vacantes en la jerarquía. No existe posibilidad de capacitarse sino para promoverse a puestos superiores, sin esa posibilidad no hay posibilidad de capacitarse. Y como es inimaginable una fábrica de todos capataces que no tengan a quien dirigir, si es perfectamente imaginable que la capacitación del convenio está en función de una minoría y que esa minoría es la que mejor sirve a los intereses exclusivamente patronales no a las aspiraciones y capacidad de los obreros.

b) Los beneficios recíprocos, en consecuencia, deben interpretarse como el aumento individual de salario del obrero

que se promueve, y la cobertura de la vacante; pero nunca a partir de allí un aumento en el rendimiento del trabajo.

c) La enseñanza o capacitación teórico-práctico, es brindada en las "respectivas especialidades" (¿será en los 34 oficios al mismo tiempo?). Cabe concluir que no existe posibilidad de capacitarse fuera de su especialidad; pero, eso sí, cuando hay una urgencia. Trabajar fuera de la especialidad es obligatorio.

Art. 78 - PRODUCTIVIDAD: Ambas partes coinciden en la necesidad de mejorar la productividad de la Industria petroquímica, como un medio efectivo de mejorar el nivel de vida de la población, y en tal sentido arbitran los medios que tiendan a lograr este objetivo."

No existe forma de aumentar la productividad que no sea a partir del mejor aprovechamiento del trabajo, y esto pasa necesariamente por la mejor capacitación del personal. Ahora bien, esto está en contradicción con lo expuesto anteriormente, ya que la capacitación tiene como fin el ascenso individual; y por otra parte la mejora de la productividad irá a beneficiar el nivel de vida de la población en general y no de la población en particular o sea de quienes viven de los salarios que se abonan en la industria: los obreros petroquímicos.

La Comisión Directiva, y pese a todo lo expuesto, piensa que el progreso -que suele no ser exactamente lo mismo que el aumento de la productividad- no es un enemigo del movimiento obrero, muy por el contrario, piensa que es el principal aliado. Y la Comisión Directiva piensa, también, que las posibilidades de educación y desarrollo de la personalidad del hombre en general y de los obreros petroquímicos en particular, son ilimitadas. Desde esa forma de mirar el futuro observamos:

Que la capacitación de los obreros petroquímicos, no puede tener como límite las necesidades patronales de cubrir puestos jerárquicos vacantes o puestos jerárquicos a crearse.

Que si así fuera de antemano, existiría un número mayoritario de obreros indeterminados, sin posibilidad de capacitarse y mejorar su situación económica. Que esto significa condenar de antemano a la mayoría; ya que no se concibe una organización jerárquica donde las jerarquías superiores sean numéricamente mayoría ante las jerarquías inferiores (más capataces que obreros por ejemplo), al estancamiento de por vida.

Que el aumento de la capacidad de la industria, depende del progreso de la ciencia y de la capacidad de los obreros (en ambos casos progreso del hombre: del científico y del obrero que fabrica la nueva máquina, o del que la opera o del que la mantiene) y que ese progreso, tarde o temprano redundara en beneficio del conjunto de la sociedad.

Que la capacidad de los obreros petroquímicos solo tiene los límites que le impone la sociedad, y que en consecuencia en la medida que obtengamos posibilidades de mejorarla mediante la enseñanza y el aprendizaje (no confundir con el aprendizaje de menores), existe la seguridad del logro de los objetivos, y en consecuencia de una mano de obra de rendimiento infinitamente superior.

Que existen posibilidades de conjugar la enseñanza - teórico y práctica- no abandonando las tareas de fábrica y que solo la capacitación previa asegura una mayor seguridad en las labores y un mayor rendimiento en las mismas.

Que bajo estas condiciones, capacitación previa y sin límites para la educación; es posible producir un aumento en el rendimiento del trabajo incalculable.

7) Que en algunos oficios esto ha sido puesto en práctica: caso de brigada de lucha contra incendios. Y previamente a la producción en el conjunto de "operaciones", donde la capacitación precedió en todos los casos a la producción,

8) Que de tal manera algunos de los aspectos que determinan un mal generalizado; la frustración de que al llegar a los 25 años en el trabajo, y la vida ya nada tiene que ofrecernos más que permanecer realizando siempre las mismas tareas, lo que termina por volverse un hecho mecánico que ningún aliciente ofrece a nuestras personalidades, desaparecerá en parte.

9) Que lo expuesto en el punto 8, es válido especialmente para el personal de operaciones, donde la monotonía en el trabajo, más la tarea de vigilancia durante la mayor parte de la jornada; crean serios desequilibrios psíquicos. Efectivamente, el hecho de vigilar y nada más que vigilar, sin ocupar el tiempo en otra cosa; sumado al hecho de que el resultado del trabajo no sale directamente de nuestras manos (a diferencia de los compañeros de mantenimiento) y a la prohibición de cualquier tipo de distracción, ya que la distracción pone en riesgo el proceso de producción, termina por generar un serio desequilibrio en el funcionamiento del sistema nervioso el que a su vez termina por producir lesiones orgánicas; la úlcera gastroduodenal es la más común junto a su antecedente inmediato: la gastritis. La rotación en los trabajos, consecuencia de la capacitación, será sin lugar a dudas un factor importantísimo en la eliminación de este riesgo mayor

que atenta contra la salud de todo el personal de operaciones y pone en riesgo el funcionamiento mismo de la industria. Si observamos un promedio de edad de 30 años, aproximadamente, en operaciones; trabajando en turno y durante 30 años más -hasta jubilarnos- en la misma sección y con la posibilidad máxima de ascender una categoría o dos a lo sumo; está claro que ninguno llegara, o por lo menos ninguno llegará totalmente sano a esa fecha.

Es por todo ello que proponemos a la patronal:

Posibilidades de capacitación para todo el personal sin distinciones de ninguna naturaleza en secciones u oficios ajenos a su especialidad y con posibilidad de adquirir conocimientos máximos en el nuevo oficio o sección.

La capacitación se hará dentro de la jornada de trabajo y con materiales y dictado de cursos a cargo de la patronal.

3) En la medida que se obtenga el conocimiento correspondiente, se abonaran los jornales de acuerdo a la máxima jerarquía que se alcance hasta que llegue el día en que desaparezcan las jerarquías.

4) La enseñanza, combinara la teoría con la práctica y la primera estará a cargo de personal suficientemente capacitado. La segunda se efectuará en el trabajo productivo mismo, cuando sea posible y necesario.

5) No existirá limitación alguna en la adquisición de nuevos conocimientos y especialidades.

Se acordara la forma entre sindicato y patronal, de que la enseñanza no altere la producción.

El personal realizara, sin rebaja de salarios, todo tipo de tareas fuera de su especialidad o jerarquía cuando sea necesario y ambas partes buscarán la manera de que las tareas más

groseras sean realizadas en forma mecánica de acuerdo a las jerarquías inferiores que vayan subsistiendo.

8) Se entenderá que serán beneficiarios del acuerdo resultante, todos los/as hombres y mujeres que trabajan en tareas permanentes en la Planta de PASA en Puerto San Martín,

MEDIDAS PRÁCTICAS PARA TRABAJAR EL PROYECTO

1) Se afirman los principios generales establecidos en el anteproyecto de convenio.

2) Se recomienda una encuesta para saber con certeza el número de compañeros dispuestos a capacitarse y el número que elige por distintos motivos oficios o secciones (mantenimiento u operaciones, laboratorio o viceversa).

3.-Se recomienda el dictado de materias teóricas generales comunes: matemáticas, física, geometría, etc.

4) Se afirma la posibilidad de cambios cruzados como la mejor forma de movilizar de una solo vez a todo el personal con intenciones de capacitarse.

5) En operaciones se empezara por la parte práctica desde operador "C", en mantenimiento desde ayudante.

6) El compañero de categoría superior (por ejemplo oficial especializado) actuara como maestro en la parte práctica.

7) Se recomienda un curso teórico general en mantenimiento por cada oficio (se observan muchos casos de máxima categoría sin conocimientos teóricos de ninguna naturaleza).

8) Para nuestro manejo: a) posibilidad de horas para capacitarse teóricamente en el trabajo, existen a partir de la posibilidad de cubrir el puesto por los mismos compañeros y la obligación de volver a sus puestos, suspendiendo las clases, ante la posibilidad de que el obrero de máxima categoría, que

ha salido en una rotación cruzada, vuelva en la emergencia a realizar el trabajo para el cual se lo requiere.

Se hace urgente realizar una encuesta sobre los siguientes puntos:

Quienes se inscribirían en los cursos de capacitación

En qué oficios

Disposición a la realización de cursos teóricos de los compañeros

Opinión general de los obreros de cada oficio, sección o área, respecto del programa de capacitación a aplicarse a los compañeros que vienen en cambio cruzado o a los mismos compañeros de área, sección u oficio que deben ascender a puestos superiores

