

Conflicto social y estrategia gremial de SETIA y AOT frente al surgimiento de una alternativa obrera: El caso de los obreros textiles de Windsor. 2001-2002 Trelew Chubut.

Gutiérrez Manuel.

Cita:

Gutiérrez Manuel (2011). *Conflicto social y estrategia gremial de SETIA y AOT frente al surgimiento de una alternativa obrera: El caso de los obreros textiles de Windsor. 2001-2002 Trelew Chubut. XIII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia de la Facultad de Humanidades, Universidad Nacional de Catamarca, Catamarca.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-071/376>

MESA 63

Las "nuevas provincias": políticas públicas, procesos económicos y conflictos sociales (1955-2010)

Coordinadores:

Joaquín Perren (CEHIR-ISHIR-CONICET/UNCo) - joaquinperren@gmail.com

Gonzalo Pérez Álvarez (UNPSJB-CONICET) - gperezalvarez@gmail.com

Título de la ponencia:

Conflicto social y estrategia gremial de SETIA y AOT frente al surgimiento de una alternativa obrera: El caso de los obreros textiles de Windsor. 2001-2002 Trelew-Chubut.

Autor: Gutiérrez Manuel (Alumno de Licenciatura en Historia)

Institución: Universidad Nacional de la Patagonia. Sede Trelew.

DNI. 31.298.137

Correo electrónico: yosujetosujetado@gmail.com

Publicación: acepto

Introducción

La década del noventa caracterizada por profundización de las políticas neoliberales de apertura de mercados, conllevó a un nuevo modelo de acumulación que si bien comienza con la dictadura de 1976 alcanza su máxima expresión con la presidencia de Carlos Saúl Menem. La política menemista dispuso una política centrada en un tipo de cambio sobrevaluado con gran apoyo del capital financiero internacional en un contexto de bajas tasas de intereses a nivel mundial. La política de condicionantes para el ingreso de capitales desde el exterior determinó la precarización de las condiciones laborales, la privatización de los bienes del Estado, el quiebre de gran un gran sector de la pequeña y mediana industria, la privatización de las bancas provinciales, la precarización de los salarios y planes de estudio, la descentralización del Estado, la concentración de la riqueza en grandes monopolios, un crecimiento del 14% de la desocupación hacia 1995, entre otras características. Además de éstas características la pos convertibilidad en el año 2001 impuso un escenario caracterizado por el incremento de la concentración económica en el sector agroindustrial, asociada a las ventajas comparativas naturales, y un sector maduro de bienes intermedios de uso difundido (petroquímica y siderúrgica), mientras que en segundo lugar se produce la centralización de la actividad económica en pocas ramas, que deviene en una estructura con un gran nivel de especialización con un escaso dinamismo económico (commodities y agroindustria).

En ésta moldura estructural se da el inicio de un movimiento de fábricas recuperadas, bajo autogestión obrera. Las fábricas puestas nuevamente en funcionamiento superaron las 200 empresas en todo el país. El análisis de la cooperativa de trabajo “Textiles Unidos” en el Parque Industrial de Trelew a fines del 2001 se enmarca en este proceso general de fábricas recuperadas a nivel nacional y en los umbrales de un nuevo modelo de acumulación favorable al capital industrial con todo un andamiaje económico-social desfavorable a la gran mayoría del tejido social.

Características y abordaje de este trabajo

La ponencia centrada principalmente en la última crisis que sufre la planta textil, buscará describir las maniobras y estrategias de un grupo de obreros de la ex - Windsor S.A. para establecer una alternativa, la cual determinará la constitución de una Cooperativa de trabajo que denominarán “**Textiles Unidos**” perdurando un año desde su puesta en funcionamiento. Estas estrategias se presentarán en complemento con el análisis de las prácticas gremiales que integran los dos gremios textiles (AOT y SETIA) frente a, y con la clase obrera. La ponencia no busca profundizar la práctica concreta de la cooperativa de trabajo en actividad, sino principalmente la experiencia anterior a la conformación de la misma, en una rama como la textil “excluida” de los sectores más concentrados y dominantes del menemismo, y en los márgenes de las limitaciones institucionales que dispone un gremio dentro de un proyecto político neoliberal y como simple defensor de los obreros en tanto vendedores de su fuerza de trabajo. El abordaje de estas líneas pretende realizar un esbozo general de las conducciones de la AOT y SETIA, para comprender los límites de estos sindicatos frente a una propuesta concreta; el inicio de una cooperativa de trabajo y autogestión obrera.

La agonía del Parque Industrial en Trelew hacia el 2001

Hacia marzo de 2001 el proceso de convertibilidad comienza a demostrar los síntomas de la crisis frente a la imposibilidad de asumir los compromisos con los acreedores externos, un déficit abismal en la balanza de pagos y la consecuente salida de capitales era visualizada en las continuas corridas bancarias. Estas últimas dejaban endebladas las reservas internacionales; pilares de la convertibilidad, teniendo como máximas señales evidentes -en noviembre del mismo año- la instrumentación del llamado corralito bancario mediante el decreto 1570, confirmando la crisis y la posible salida de la convertibilidad.

En septiembre del mismo año la situación golpeaba a las plantas textiles del Parque Industrial de Trelew, si bien la problemática del parque textil visto desde una mirada procesual-estructural comienza a fines de los años ochenta¹ con cierres de plantas, despido a más de dos mil obreros, el año 2001 sitúa para este mes, la paralización completa plantas textiles como Winsor S.A. y Elastar Fafer, despidos en Tendlartz, despidos de 40 trabajadores en Soltex, rebaja en un 20% de los sueldos en Propulsora Patagónica, suspensión de personal, despidos y paralización en Foderami y la suspensión de un 70% del personal en Surjet. Paralelo a esto y frente a la continua desocupación, los gremios, empresas, autoridades de la provincia y municipios, implementan en agosto de 2001 el Programa de Emergencia Textil por un lapso de tres meses, que consiste en el otorgamiento de subsidios de 100 pesos al sector empresario por cada empleo sostenido.

Hay que recordar que el Parque Industrial forma parte de una estrategia de polos de desarrollo que nunca pudo integrarse productivamente a la zona y que fue beneficiada mediante el régimen de promoción industrial basada en las exenciones impositivas. Por ejemplo el área de la provincia del Chubut mediante el decreto del poder ejecutivo nacional N° 2333 de 1982 implicaba para esta zona de Chubut (norte del paralelo 44° 30') la desgravación de los impuestos a partir del año 1983 a 1987 de un 100% mientras que de 1988 a 1990 una desgravación del 90% del 91 al 92 de un 80%, los años '93 y '94 de un 75% , los años 95 y 96 de un 70% mientras que el año 1997 es de un 65%. Sin embargo ésta política económica es totalmente eliminada por el presidente Carlos Menem en el año 1989 frente a la crisis inflacionaria, mediante los decretos "Emergencia económica".

Las problemáticas principales que enfrentan las respectivas empresas se articulan en relación a la crisis estructural y financiera por las que atraviesa el país. La flexibilización laboral y la aguda desocupación permitió que los arreglos de convenios dentro de la relación capital-trabajo sean por empresas y no en forma colectiva, situación muy remarcada a lo largo de la década del noventa y asentando aún más las diferencias al interior de la rama textil, además de las estipuladas diferencias gremiales, (diferencia entre gremios SETIA y AOT) las cuales no van a permitir un desarrollo integrado de acciones conjuntas de gran importancia frente a las políticas que asedian al sector.

¹ GATICA Mónica, PEREZ ALVAREZ Gonzalo y otros: *Patagonia Desarrollo y Neoliberalismo*. Buenos Aires. Ed. Imago Mundi. 2005. Pág. 68.

En lo que respecta a los gremios tanto de AOT como de SETIA instalaron a lo largo de toda la década del noventa, su incapacidad de acción política-gremial contra el desempleo. Solo SETIA procuró la instalación de una cooperativa de trabajo bajo instancia gremial a la que se denominó “Cootex” sobre la cual hay una escasa información.

Los continuos parálisis de las distintas fabricas estuvo acompañada con la consecuente interrupción de aumentos salariales dentro del convenio colectivo de trabajo a principios de la década del noventa, y que prosiguió con la violación de los convenios, la suspensión del personal, la cesación de empleados, la bajas de salarios, la rotación de empleados por temporadas, el cierre de plantas sin indemnizaciones o con disminuciones de hasta un 50%, instalando como accionar de los sindicatos la simple lucha por el cobro de la indemnización y la procura en la disminución de despidos -en algunos casos. Sin embargo es necesario analizar, brevemente, por cuestiones de espacio el proceso de elección de sus autoridades y el sistema de reformas existentes al interior de sus instituciones en el aspecto reglamentario que rige la normativa gremial, la cual va a poder acompañar mejor la comprensión del caso.

Dicotomía de una inserción excluyente: el caso de la AOT y SETIA.

La seccional regional de AOT Trelew en los comienzos de los años noventa estuvo encabezada por el secretario general Carlos González que adhirió al proyecto menemista. Sin embargo esto no tiene que verse como una disposición regional sino en un marco Nacional del gremio, donde el Secretario General, Pedro Goyeneche, con firmes intereses, se incorpora al proyecto menemista separándose del sector Ubaldinista del cual formaba parte en el mismo congreso normalizador de 1986 como secretario de acción social de la CGT.

Frente a la fragmentación de las dos CGT a nivel nacional en el año 1989, la CGT regional inicia el mismo proceso encabezado por la AOT. Hay que recordar que la CGT Regional Trelew – Madryn con adhesión a la CGT de San Martín se conforma el 5 de Junio 1990, integrada principalmente por los gremios textiles de AOT, U. P. C. N, UTGRA, SMATA, UTEDyC, ATSA, Vialidad Nacional, Sindicato de Barracas, FONIVA, SUPA, SOMU, Trabajadoras domesticas de Puerto Madryn, Sindicato de capataces de Puertos y UOCRA (Puerto Madryn) teniendo como Secretario General a Carlos González (AOT), Secretario Adjunto; Néstor Cardozo de SUPA, Secretario Gremial; Juan Goordes (UOCRA) y Secretario Organización Ascogorta (SOMU). La

CGT Regional surge de la convocatoria de 21 gremios de Trelew y Puerto Madryn frente al caducado mandato de la CGT conducida por Miguel Gutiérrez (UOCRA) que termina su mandato el 22 de Mayo del 1990. La puesta en funcionamiento de la CGT regional se realiza mediante la visita formal de Guerino Andreoni (Secretario general de la CGT Nacional) y de José Pedraza (Secretario del Interior) el 7 de Julio del mismo año en Trelew.

Hay que señalar que la AOT regional comienza su periodo de normalización hacia 1985 teniendo como Secretario General a Oscar Secco el cual deja su cargo para posicionarse como concejal en HCD de Trelew dejando a Carlos González, el cual termina su mandato y es reelegido en el año 1988 con casi un año de antelación a los comicios.

A lo largo de la década del noventa las conducciones de la AOT Trelew nunca terminarán su mandato en forma completa, pero esto no quitará el hecho de que muchos de lo que formen parte de la conducción del gremio, y en algunos caso delegados de listas opositoras, constituyan parte de un puesto vinculado a la institución.

La AOT Trelew sufre su primera intervención en la década del noventa ante la renuncia de Carlos González y cinco integrantes más del cuerpo directivo, la renuncia se debe, según las declaraciones de los medios locales, a un conflicto interno de la conducción, por la alineación de Roberto Jiménez (Secretario Adjunto) a la línea nacional de José Luis Pirraglia y con ello la ruptura con la conducción Nacional de Pedro Goyeneche.

El conflicto termina colocando el 7 de septiembre de 1993 a Miguel Llouful como delegado normalizador, el cual es elegido por el Consejo Directivo Nacional de la AOT, con la presencia de los secretarios Nacionales Jorge Lobais y Vicente Raudino.

Con la disposición del delegado normalizador, Raudino expresa la exclusión de las cabezas de los dirigentes de las diferentes listas debido a la posible “carnicería” al interior del gremio². Frente a la intervención, la agrupación “Unidad y Lucha” rechaza toda colaboración con los interventores explicando que la misma es una forma de estirar los plazos para las elecciones.³

Las elecciones en la seccional textil se realizarán recién el 27 abril del año 1994 donde Llouful ganará la conducción del gremio. Del lado opositor la lista se conforma mediante la unidad de tres agrupaciones: “Unidad y lucha”, “15 de Mayo” y

² Diario “El Chubut”, 9 de septiembre de 1993.

³ Diario “El Chubut”, 13 de Septiembre de 1993

“Honestidad y Trabajo”, donde sus principales referentes son Mario Obredor, José Arenas, Ernesto Opazo⁴, Sergio Cardozo y Abel Briones.

En lo que respecta a la elección hay que destacar ciertas denuncias contra la lista del ex-Delegado normalizador y Secretario General electo; Miguel Llouful, ya que muchos delegados de fabricas son re-organizadores y dispuestos por el sindicato lo cual va a permitir ganar las elecciones por 14 votos para la lista N° 9 contra 12 de la lista N° 2.⁵ El mandato del electo Secretario General se prolongaría reglamentariamente hasta diciembre de 1996, sin embargo la delegación será intervenido nuevamente antes de finalizar el periodo por el Consejo Directivo Nacional poniendo el 17 de Septiembre de 1996 como normalizador a la dirigencia encabezada por Sergio Cardozo, Abel Briones y Sergio Jiménez con participación en la lista de Miguel Llouful. Esta última intervención tiene cierta característica que no se resuelve con facilidad a través de los medios gráfico y que describiremos brevemente dejándola abierta para próximas investigaciones.

La crisis de la AOT Trelew aparece en los registros gráficos por la renuncia del Secretario Adjunto, Tesorero, Secretario de Acción Social, Secretario de prensa y los vocales. Los mismos aparecían en declaraciones de Llouful como incumplidores de sus funciones, por la cual sufrirán las reducciones y eliminación de sus rentas –medidas establecidas por parte la AOT Nacional. Frente a la futura intervención, el Secretario General (Llouful) conformará una lista que se denominará “26 de Julio”⁶ y que será presentada en los medios el 11 de diciembre de 1996 con el fin de visualizarse frente a las directivas Nacionales, con el fin de ser parte la futura dirección en el encause de AOT Trelew. Sin embargo en la misma nota del diario Secretario General señala ciertas diferencias y divisiones con el correr del tiempo con los renunciantes, que se transformó en un conflicto interno. Por otra parte Vicente Raudino Secretario del Interior de AOT Nacional, señala en declaraciones a los gráficos que *“...que no nos tomo de sorpresa, porque estábamos pensando que esto podía ocurrir y dentro de la planificación también*

⁴ Hay que destacar que Opazo era Secretario de Organización y Sánchez Secretario Administrativo de la conducción que deja González en 1993 y que no renuncian a sus puestos sino que son desplazados por Llouful cuando asume como interventor. Opazo en el año 1996 será Secretario General en la AOT Comodoro Rivadavia.

⁵ Hay que recordar que las cuatro plantas con delegados interventores eran CIRSA, PELAMA, POLYSUR e INDULANA pero esta elección tiene como particularidad el cambio en los estatuto (año 1993) la cual transforma las seccionales en delegaciones y elimina el voto directo de los trabajadores conllevando a que solo voten los delegados generales de las plantas.

⁶ Ésta agrupación esta conformada por varios delegados de diferentes plantas del parque industrial de Trelew como de Gaiman y Rawson

se evaluaba esto y lo único que pasa ahora es que se aceleraron los tiempos porque ya se evaluaba la posibilidad de adoptar medidas en Trelew...”⁷ Por otra parte los renunciantes señalan a los medios, las causas de la crisis, la cual se atribuye principalmente al personalismo de Llouful, a los acuerdos realizados en diferentes plantas con la que ellos están en desacuerdo, en conjunto con una crítica a la forma en que fue elegido el nuevo delegado interventor⁸.

Como se visualiza y confirmaremos mas adelante, la dirigencia sindical de la regional en muchos casos formó parte alguna vez de la oposición sindical, pero siempre terminará siendo funcional a la dirigencia Nacional encabezada por Pedro Goyeneche. En la mayoría de los casos también, se concibe desde sus declaraciones, el apoyo y buenas relaciones al interventor Nacional personificado siempre por Vicente Raudino, hombre fuerte del Secretariado Central

La intervención del gremio regional que tiene como Secretario normalizador a Sergio Cardozo culmina en marzo de 1997 mediante otra intervención producto de un conflicto fabril que conlleva a la toma del edificio sindical, la destitución de los sindicalistas normalizadores y el llamado a elecciones el 28 de enero de 1998 que tendrá como ganadora a una lista “opositora” a la dirección nacional después de doce años. El conflicto que inicia la tercera intervención en la década del noventa tiene como característica principales a los obreros de la empresa MA.TE.PA y a las trabajadoras despedidas de “Confecciones Patagónicas”. Si bien ambas empresas responden a los mismos empresarios pero poseen diferentes nombres, devienen (por las noticias de los medios gráficos) en una estrategia que introdujo la burguesía para no pagar las indemnizaciones de una tanda de despedidos de MATEPA (favorecido por la gran necesidad de empleo que se vivía en todo el Noroeste de Chubut) creando así una empresa paralela. La estrategia se llevo a acabo en conjunto con los dos gremios textiles que tuvo como resultado la implementación de una “cooperativa de trabajo” la cual se denominó “Cootex” y a “Confecciones Patagónicas S.A” cuya presidente es Analia Inocenti (presidenta de MATEPA) y Carlos González (apoderado de la misma)⁹. Esta empresa por las asociaciones de diarios que uno puede analizar, es una empresa de carácter terciarizada donde sus empleados están por fuera de todo convenio de trabajo y sin agremiación. Cabe resaltar que Carlos González era en ese tiempo encargado de la

⁷ Diario “El Chubut” 12 de septiembre de 1996.

⁸ Diario “El Chubut” 14 de septiembre de 1996.

⁹ Diario “El Chubut” 25 de Febrero de 1997.

obra social (ADOS) y ex secretario de la AOT. En consecuencia, el conflicto se inicia cuando los obreros con pertenencia explícita a la firma y afiliados a la AOT inician un plan de medidas de lucha con las obreras de “Confecciones Patagónicas” frente a los despidos masivos, pero que van a divergir cuando los obreros de MATEPA acusan de no poder cobrar sus indemnizaciones a las obreras de “Confecciones Patagónicas” por la ocupación de la planta de MATEPA, conllevando a la consecuente toma de la sede gremial de la AOT acusando a la secretario Sergio Cardozo de *“turbias maniobras contra los propios intereses de quienes sustentamos y somos la razón de ser de la AOT, los afiliados”*¹⁰, disponiendo así, la diferenciación con las obreras no alineadas en la AOT y la deslegitimación de la dirigencia gremial encabezada por Sergio Cardozo, Abel Briones y Roberto Jiménez (planteamiento que recibió apoyo de la mayoría de los delegados de planta de las distintas fabricas del parque industrial de Trelew quienes plantearon la ilegitimidad de la dirigencia puesta a dedo y a espaldas de los afiliados).

El conflicto implanta la tercera intervención que tendrá como normalizador al mismo Vicente Raudino que buscará articular una estrategia conciliadora entre los diferentes sectores opositores al interior del sindicato. La intervención culminará con el llamado a elecciones en Enero de 1998, teniendo como triunfador del acto electoral a José Arenas, con 12 sufragios contra 10 de la otra lista, encabezada por Alberto Carrizo. En la lista N°5 que pudo lograr el triunfo, se encontraban además del Secretario General electo, Cárdenas (delegado de MATEPA), Etchepareborda, Shaffeld y Bowman (estos dos últimos delegados de Windsor S.A).

Las próximas elecciones de Diciembre de 2001 se presentará una sola lista, donde Etchepareborda será Secretario General y que en los consiguientes actos electorales tendrá a Cárdenas en el máximo cargo. Este recorrido muestra claramente a una conducción que comienza un proceso por el cual la misma dirigencia instala convenientemente, un sistema de rotación dentro de la vía electoral y estatutaria, que lleva a pensar la democracia sindical y los límites y estrategias de la burocracia. El margen de legalidad es sumamente importante para entender este proceso que sufre el sindicato textil debido a que el estatuto aprobado en el año 1993, como ya comentábamos, instala la elección por delegados de planta con exclusión de los demás afiliados, además hay que rescatar la fuerte centralización del Título XXI que rige el estatuto donde todas las medidas de huelga, paros y demás medidas de acción directa

¹⁰ Diario “El Chubut” 21 de Febrero de 1997.

deberán ser autorizadas por el Consejo Directivo como también los reglamentos relativos al funcionamiento de la entidad y la ordenación del trabajo¹¹, la disposición de la junta electoral¹², y la designación de los normalizadores y reorganizadores de los Secretarías y comisiones internas de planta, en caso de ausencia o renuncia.¹³ En relación a esto último se estipula plazos entre 90 y 120 días los cuales permite a las Directivas nacionales disponer ciertos arreglos para establecer un candidato favorable. En lo que respecta al sindicato de SETIA el análisis nos lleva a percibir la continuidad de la misma dirigencia con una casi nulidad de cambios en las secretarías. En Patagonia Raúl Berón articuló a lo largo de veintitrés años la dirección del respectivo gremio textil hasta 1994 cuando en las elecciones del 26 de abril dio como ganador de la contienda electoral a Juan Paris. El nuevo Secretario General de la seccional Patagonia adquirió el triunfo con un 55% de los votos contra un 45% de Berón. Sin embargo la nueva dirigencia sale del mismo seno de la conducción “Beronista”, ya que Paris era Secretario Gremial en la última etapa de gestión del antaño dirigente, y continuará a hasta la fecha.

En esta lógica se desprende algunas reflexiones para futuras investigaciones sobre el sistema y dispositivos que articulan estos dirigentes para poder continuar en los cargos y los márgenes de consenso y adaptabilidades que posee frente a los diferentes gobiernos de turno.

El inicio de una alternativa frente a la desocupación

El caso de la empresa Windsor productora de telas señala la complementariedad e igualación en beneficios fiscales que las diversas empresas textiles del Parque industrial de Trelew resultado de promociones industriales que promovían el sistema de polos de desarrollo del área y que nunca consolidó la integración con los diferentes sectores productivos.¹⁴

La empresa, a diferencia de otras que tenían principalmente su casa matriz en Bs. As, u otra provincia del norte como San Juan, poseía sólo un centro comercial de distribución en Capital federal. Si bien la empresa surge en los años setenta, el traspaso de dueños se hizo visible a lo largo de las décadas, sobre todo en lo que respecta a los años '90 fruto de las diferentes crisis que sufrió la planta.

¹¹ Artículo N° 82 del estatuto de AOT.

¹² Artículo N° 79 del estatuto de AOT.

¹³ Artículo N° 56 y N° 68 del estatuto de AOT.

¹⁴ Op cit. *Patagonia, Desarrollo y Neoliberalismo*.

Windsor S.A. en los años noventa sobrelleva dos fuertes crisis: La primera asociada a una estafa que sufre el dueño de empresa por la cual los trabajadores deben afrontar el problema de despidos y cesación de salarios, mientras que la segunda deviene mediante los problemas económicos de la principal empresa demandante de tela; Gatic. S.A¹⁵, y el cesé de la cadena de pagos y endeudamiento, en el marco de la caída estructural del año 2001 que manifestaba el fin de un sistema de acumulación sustentado en el capital financiero especulador.

A fines de Diciembre de 2001 se hace de publico conocimiento en la prensa, las palabras de Rubén Sosa que afirmará la conformación de una cooperativa de trabajo -a la que llamaron “Textil Unidos”- mediante un proyecto viable que pondrá en funcionamiento a la ex -Windsor integrada por 52 trabajadores. En el artículo periodístico Rubén señala el posible comienzo en el mes de enero y el nombramiento de ciertos acuerdos con el Banco del Chubut, los dueños, y los compradores en el marco de un brindis de fin de año al que denominaron “Brindis de la Esperanza” donde los trabajadores junto al dirigente textil de SETIA, Juan París, levantan sus copas frente a las cámaras del diario “El Chubut”.

El logro de la cooperativa de trabajo subraya el fin de de una etapa de lucha que comienza en agosto de 2001 donde los obreros dejan de percibir sus haberes desde mes de Julio del año 2001 con la consecuente paralización de la producción en los meses siguientes¹⁶ acompañado por un escaso dialogo entre sindicatos y empresarios. Frente a esta situación los 81 obreros comienzan una huelga que consiste en la paralización de las tareas en las primeras semanas del mes de Agosto y realizan diferentes turnos para cuidar el posible retiro de la maquinaria, resultado de las anteriores experiencias en las diferentes plantas del Parque -donde los empresarios desmantelaban las plantas y se marchaban con toda impunidad-, mientras los respectivos gremios (AOT y SETIA) articulan vínculos con el municipio de Trelew para conseguir bolsas de comida y algún paliativo económico.

La relación dependiente de una sola empresa en este caso Gatic. S.A y el endeudamiento empresarial hacia eminente cierre de Windsor S. A. que se visualizaba en el corte del suministro de gas dentro de la planta y la falta de una respuesta concreta

¹⁵ Al finalizar este periodo su principal comprador era Gatic. S. A. empresa asociada a Transnacionales de ropa deportiva principalmente Adidas.

¹⁶ Diario “El Chubut”. Viernes 31 de agosto de 2001

por parte de los empresarios. Ante esta situación los sindicatos visualizan la impotencia para definir una estrategia remarcando con ello los límites mismos de los sindicatos. En esta lógica hay que destacar que estas instituciones ocupan un lugar representativo para con la clase obrera en la venta de la fuerza de trabajo y no como expropiados de sus condiciones materiales de existencia, lo que hace enmarcar a su incapacidad para afrontar los despidos por parte de la patronal.

El único sustento y aporte de los sindicatos a comienzo del mes de septiembre, como ya comentábamos anteriormente, consintió en las gestiones ante el municipio por bolsas de comida y un paliativo económico de 100\$, mientras que dentro de la planta se van tejiendo alternativas para la salida de la crisis, que va a encontrar una propuesta en un grupo de trabajadores asociado a los jefes de sector; la implementación de una cooperativa de trabajo. Esta propuesta empezó a tomar forma a partir de los sectores mas especializados de la planta y mediante la elaboración de proyectos de viabilidad ya que la empresa estaba en condiciones de operar. Frente a ésta alternativa los trabajadores articulan sus primeros vínculos con los sindicatos correspondientes, los cuales servirán de promotores¹⁷ para poder hacer posible el proyecto.

Los diferentes gremios (AOT y SETIA) articulan diferencias -al igual que en años anteriores por salarios y aguinaldos dentro de Textil Windsor¹⁸- con respecto a la alternativas y decisiones a implementar. El gremio de AOT asume una postura totalmente opuesta y es manifiesta en las declaraciones de uno de sus máximos dirigentes, en este caso Etchepareborda:

“...Los compañeros de SETIA propician una cooperativa y la AOT no coincide, porque nosotros entendemos que en un sistema capitalista existen el patrón y el trabajador, y de echo no conocemos ninguna cooperativa integrada por trabajadores y que esté funcionando (...) es muy difícil que un grupo de trabajadores pueda sostener una fabrica”¹⁹

Como contrapropuesta los dirigentes de AOT proponen la búsqueda de un empresario que se haga cargo de las deudas (entre ellos el Banco del Chubut S.A.) y reactive la planta, mientras que en palabras de algunos obreros señalan que la iniciativa del gremio pasa por el saqueo de la planta mediante la predica generalizada de *“estos hijos de puta*

¹⁷ REBÓN, Julián - SAAVEDRA, Ignacio: *Empresas recuperadas, la autogestión de los trabajadores*. Ed Capital Intelectual. 2006. Pág.33

¹⁸Diario “El Chubut” 21 de enero de 1998. El conflicto en el año 1998 se visualiza entre los delegados de SETIA y AOT por el cobro del aguinaldo en cuotas y el atraso salarial.

¹⁹ Diario “El Chubut” Viernes 9 de Noviembre de 2001

no cagaron vamos a venderle toda”²⁰ También, paralelo a esto, se entraña una segunda mirada; la idea de mantener a los delegados como forma estratégica para las elecciones del mismo año.

Por otro lado el gremio de SETIA apoya la iniciativa de los trabajadores brindándole los contactos necesarios como también la infraestructura del gremio. Sin embargo el gremialista Paris plantea su ayuda pero no interviene como *garante* de ningún arreglo. Las diferencias son eventuales, la dicotomía entre los trabajadores, se visualiza a través de dos posturas que no tienen encuentro dentro de la planta textil y donde los diferentes cabecillas tratan de extender sus argumentos a los diferentes grupos para llevar a la práctica sus planteos.

“...Estaba la AOT y SETIA, los de SETIA más alguna gente que nosotros convencimos y que nos vieron... cuando vieron lo que yo les decía era coherente, era la única solución que había, se plegaron a nosotros. Después estaba la versión...nosotros íbamos al Banco, hablamos con la gente del Banco, con la del municipio traíamos una versión, ellos venían con otra versión porque la AOT quería manejar la gente...”

“Estaba la AOT y dijo ¡¡cooperativa no!! Nosotros SETIA hicimos un poco más fuerza y nucleamos cincuenta, cincuenta y pico (...) el resto la AOT los separó, la AOT no quería, la AOT lo que quería inclusive mantener los delegados, no nos quería hacer renunciar, nosotros nos considerábamos despedidos para cobrar el desempleo, ellos se bancaban a los delegados porque había elecciones, si lo hacían no los votaban (...) en MATEPA lo hizo hacer, los mantuvo en carpa unos años, cuando fueron las elecciones los hizo votar, le dijo esto no va más, levanten la carpa y vamos...”

“...Pero ellos traen algo Cardenas, usted que trae, usted que trae...”

-no que la cooperativa no va a funcionar...

- no se si a funcionar, pero traiga a algo mejor usted, traiga a la mesa algo mejor y después vamos a hablar...

*Yo había echo un proyecto interesante, después la gente de la municipalidad me envió un proyecto productivo y también lo hicimos... en redes, los tipos cuando veían eso se sorprendían porque era algo bastante coherente...”*²¹

²⁰ Entrevista a Rubén Sosa

²¹ Entrevista a Rubén Sosa.

De los 81 trabajadores 52 trabajadores se van a incorporar al proyecto cooperativo (Algunos de AOT). La maniobra final va a llegar cuando los obreros liderados por Rubén Sosa denuncien ante el Banco Provincia del Chubut el posible saqueo de la fábrica, teniendo como contrapartida la presencia policial en la planta y el retiro del sector liderado por los delegados de AOT.

“...Cuando nosotros vimos que se venia el robo, nosotros fuimos a la reunión que teníamos con el banco (...) le dijimos...la van a robar así, así ,así, los bienes son de ustedes, medio que la apretamos, estaba la doctora, la abogada del banco, estaba esa que la metieron por la mega causa...estaban todos esos personajes, estaban en el Banco del Chubut ... van a ser culpable ustedes , entonces el Banco mando la policía, cuando entra la policía a Windsor, se retira la AOT con la gente...”²²

Algunos de los trabajadores vinculados a la postura de AOT fueron acomodados en otras fábricas mientras que otros todavía tienen la causa abierta para cobrar la indemnización.

Las tratativas para la puesta en funcionamiento de la fábrica como cooperativa de trabajo, se inicia a diferencia de otras experiencias de autogestión con una fuerte impronta legalista, es decir desde la toma y ocupación de la planta por la paralización de las tareas de producción, los obreros articularon la búsqueda legal de la personería jurídica de la cooperativa y un arreglo entre tres partes, la cual también va a favorecer en el futuro, al fin de la autogestión obrera. El arreglo tripartito consistió en un contrato de **locación** entre el dueño de la empresa y la cooperativa de trabajo, mientras que el segundo arreglo consistió entre la citada cooperativa y un inversionista industrial de la rama que aportaría insumos y capital, además de los arreglos comerciales con otros empresarios. Dentro de los contratos con el dueño de la planta se estableció además que todas las ganancias que ingresen estarán a disposición de las deudas salariales con los obreros.

El inicio de los acuerdos y contactos que se pudieron tejer se hizo posible por diferentes sujetos propios del campo textil como el contador que colaboraba a cambio de una pequeña remuneración y que provenía de una cooperativa de otra planta fabril, el rápido manejo por parte del gremio del embargo de tela ante la falta de pago permitió a los trabajadores apoderarse en posterioridad y venderla²³, los vínculos con otras

²² Entrevista al Esteban Díaz.

²³ Sobre esto se señala como un elemento positivo del gremio textil SETIA en comparación con la AOT. La venta en posterioridad de la tela será repartida entre los socios de la cooperativa, la cual va a llevar

cooperativas en la ciudad de La Plata que permitió transferir la experiencia para que se matriculen y se inserten legalmente, sirvieron a un sector de los obreros de la ex – Windsor, llevar a cabo este emprendimiento.

Con estas características de inicio se da la reapertura de la planta textil el 12 de febrero de 2002, los obreros reabren la planta que ya no será “Windsor S. A” sino “Textiles Unidos” la inauguración será con la presencias del Gobernador, secretarios, ministros, el intendente de la localidad de Trelew y coordinadores de distintas áreas. El gobernador frente a los medios señala que “...tiene que ser un ejemplo para todo, porque no solo se logran objetivos quemando gomas y protestando, que esta bien, pero atrás tiene que haber la propuesta...” mientras que los obreros -acompañado de sus seres queridos- señalan el agradecimiento a sus familiares por el soporte moral en el acompañamiento, la solidaridad de mucha gente, la unión frente a las adversidades y el poder haber hecho realidad un sueño²⁴.

A modo de conclusión.

A comparación de otras experiencias cooperativas de trabajo surgidas en este periodo los trabajadores no exigen la expropiación del edificio, ni el pasaje o compra al municipio para la cooperativa la cual va a ser una de los principales causantes para pasar a relación de dependencia mediante la “venta” de la figura jurídica de la cooperativa²⁵ en 500.000 pesos.

En lo que respecta a lo gremial hay que destacar principalmente la problematización que poseen los gremios para establecer una alternativa frente al desempleo. En el caso de “Textiles Unidos” los trabajadores pudieron encontrar cierto apoyo estratégico, con una fuerte conciencia de que la capacidad de un sindicalista es mucho mayor a la que poseen ellos en la conexión de figuras de influencia política, contribuyendo con una cuota sindical al iniciarse el proceso de autogestión de la cooperativa en forma voluntaria,

algunas controversias entre los asociados debido a las diferencias por el anterior encuadre gremial en el que estaban los trabajadores.

²⁴ Diario “El Chubut” 12 y 13 de febrero de 2002

²⁵ La cooperativa si bien sirvió principalmente como estrategia para sostener la fuentes laborales con ciertos beneficios para los trabajadores también fue un intermediario que permitió que la empresa no quebrara siendo el Banco del Chubut (era la principal acreedora preferencial de la deuda mientras que en segundo lugar estaba la AFIP) el mayor beneficiado en el cobro de la deuda de la anterior dueño que fue abonada por el inversor, que se quedo con la planta fabril mediante el pago de las deudas y la estrategia de cliente exclusivo de la compra de las manufacturas. El arreglo entre los empresarios y la entidad financiera sepultó toda presunta adquisición por parte de los obreros del edificio y las maquinas. El contrato de locación y la cooperativa como entidad sirvió en cierta manera para establecer el carácter legal de producción y ocupación en la planta pero estipuló también el tapón de discontinuidad entre la anterior empresa deudora (Windsor S.A.) y la futura empresa que sería (Textil Word). Tanto la maquinaria como el edificio jamás pertenecieron a los trabajadores de Textil Unidos.

teniendo en cuenta que las cooperativas no poseen sindicatos. Pero esta visión estratégica también es adoptada en los que respecta a la figura jurídica que establece la cooperativa, estableciendo a la misma como medio de resguardar su trabajo y sostener a sus familias en un nivel coyuntural hasta la puesta en funcionamiento normal de la planta, cuestión, que entreteje los mismos márgenes que limitan el desarrollo y continuidad de la institución cooperativista. En comparación con otra experiencia de cooperativas de la zona, como es la de “Cooperativa de trabajo confecciones Gaiman”, los cabecillas plantearon una vez logrado el edificio mediante la toma del consejo deliberante con apoyo de SETIA, la total autonomía gremial la cual conllevó en conjunto con otras variables a la nula reactivación²⁶.

El carácter organizativo cooperativo señala la disyuntiva que se contraponen con el gremial, que si bien es subsanado mediante la continuidad de una cuota sindical con gremio textil de SETIA, no se pudo suavizar la fuerte impronta identitaria dentro del sistema de legalidad capitalista.

“...Las cooperativas no están echas para el trabajo, o sea, ellos dicen vos sos cooperativa, vos sos empresario entre comillas, pero tampoco te alcanzan las ganancias para empresario, tenés que tener una obra social del sistema éste, entonces nosotros como cooperativa no podíamos no teníamos... teníamos una obra social que pagabas como monotributista, no servía para nada, no te deja ganar plata no se llama sueldo...retribuciones, teníamos un muchacho que no era contador pero manejaba bien... era medio trucho...(risas) no era matriculado...tenía que dibujar los balances para demostrar que no había ganancia”²⁷”

Cuestión que señala la negativa de posibilidades para pertenecer al sistema, el desacostumbramiento a no tener una obra social, a ser monotributista, a no percibir el llamado sueldo, impactando y modificando los niveles subjetivos que no solo están relacionados con el carácter jurídico que establece el cooperativismo sino con la identidad como trabajador.

Como señala Thompson *“...La conciencia de clase se articula en las experiencias que se mantienen en términos culturales: encarnadas en tradiciones, sistema de valores, ideas y formas institucionales...”²⁸* este es el margen establecido de ésta experiencia concreta, la identidad obreril de los trabajadores de SETIA sustentada en los saberes del

²⁶ GUTIERREZ, Manuel .Mimeo. Avances en tesis de licenciatura.

²⁷ Entrevista a Rubén Sosa.

²⁸ THOMPSON Edward Palmer. Prefacio, De La Formación de la Clase Obrera en Inglaterra. En *Obra Esencial*. Barcelona. Ed. Critica.2001 Pág.14

sistema productivo y calificados -reticentes en muchos casos al sindicato y donde el sindicalista es visto como el vago, la persona que se escuda detrás de su figura gremial para no trabajar- introduce en un momento coyuntural un proyecto alternativo que ningún de los dos gremios propone y se hace posible (entre otras variantes) por el conocimiento de la producción, contactos y saberes paralelos que hacen a una identidad explícita de obrero textil. En esta lógica la legalidad forma parte estratégica para poder producir y la ilegalidad introduce, en cierta manera, la eliminación del lugar del trabajador por medio del altivo valorativo del sistema, donde los márgenes legales “mejoran la situación obrera”. En esta lógica, la experiencia obrera fabril de los textiles articula una continuidad identitaria anterior, teniendo como desafío la estructura de identidad patronal de trabajo y los nuevos márgenes posibles de relaciones sobre la cual constituirse. Por ejemplo la práctica horizontal de posibles decisiones en asambleas se articula en este caso como un aspecto democrático de ciertas decisiones como también las nuevas experiencias de gestiones que establecen los trabajadores con los diferentes burócratas estatales tanto en el proceso para la abertura de la cooperativa como en la venta de la producción y autogestión fabril.

En referencia a los gremios como es el caso de AOT es necesario señalar como particularidad el grave proceso de centralización que sufre a nivel institucional en la década del noventa. El mismo ha permitido establecer en muchos casos dirigencias fieles a la central bonaerense bajo el liderazgo de Pedro Goyeneche. La burocracia sindical mediante el sistema institucional se vio ampliamente favorecido en un marco coyuntural desfavorable para la industria textil en complemento con estrategias clásicas de expulsión de sindicalistas opositores en las respectivas fabricas; “lo matan desde chiquito”²⁹ Esta investigación parcial denota su falencia en la profundización de los intereses de la AOT, pero expone también la posibles premisas hipotéticas de porque se negaron a participar en esta experiencia fabril. Entre las posibles supuestos encontramos la centralización de las Directivas Nacionales, las necesidades electorales de los delegados de planta, y la experiencia que determina un tipo específico de obrero con su correspondiente experiencia y estructura de sentir. Por otro lado el sindicato de SETIA establece la legitimación y apoyo de los demás trabajadores mediante la asistencia

²⁹ Entrevista a Rubén Sosa obrero de la ex –Windsor, Ludmila Colicoy obrera de la ex – Del Estero S. A y Sergio Meza ex – obrero de la ex - Del Estero S. A.

También dentro de la planta textil se pudo visualizar casos concretos donde es expulsado el delegado a cambio de que 18 trabajadores permanezcan en la planta, los cuales fueron expulsados dos semanas después. Este delegado había sido parte de la lista opositora en el año 1994.

jurídica y contactos a los obreros. Hay que destacar también como principal variante, -y que se instala como repetición en esta ponencia- el aspecto identitario obreril que nuclea a este sindicato el cual dispone un capital cultural posible para llevar una propuesta de autogestión y contrarrestar paralelamente la figura delegada del sindicalista.³⁰.

³⁰ Esta afirmación se desprende de las dos experiencias cooperativistas en el noroeste del Chubut (COOTRACOGA y Textiles Unidos) donde los principales referentes de las cooperativas entablan un rápido aprendizaje en tarea de autogestión con las autoridades del gobierno y otras instituciones como Dirección de cooperativas, abogados y jueces.