

# **Un abordaje de la memoria y la tradición a partir de las ideas de “unidad” y “coherencia” en las publicaciones del Sindicato Único de Trabajadores del Neumático**

**Di Francesco Mariela Romina<sup>1</sup>**

## **Resumen**

La presente ponencia pretende ser un aporte para la comprensión del rol que ocupan, en la actualidad, la memoria y la tradición, en la interpelación a los trabajadores, desde el discurso oficial del Sindicato Único de Trabajadores del Neumático de Argentina. SUTNA es uno de los sindicatos que durante los años 70, eran conducidos por fuerzas que apoyaban y/o se subordinaban al poder de la dictadura militar, mientras que sus bases se mantenían resistiendo y luchando contra el genocidio y la represión. Hoy, algunos de los que conformaban esas bases, son parte del grupo devenido en la conducción del sindicato, aquellos que lograron resistir en el pasado, y gracias a quienes hoy la organización de los trabajadores se mantiene en pie.

Observando diferentes publicaciones del oficialismo del sindicato, desde 2003 (cuando el SUTNA cumplió 50 años) en adelante, pretendemos analizar cómo se resignifican las ideas de “unidad” y de “coherencia”, y cómo se interpela hoy a los trabajadores, haciendo referencia al lugar que esos valores ocuparon en el pasado, como elementos indispensables para atravesar el período oscuro de las dictaduras militares, y, por lo tanto, indispensables también en la actualidad, para continuar luchando y conquistando derechos.

---

<sup>1</sup> Licenciada en Ciencias de la Comunicación, Universidad de Buenos Aires. Autora de la tesis de grado “Jóvenes “Pasivos”, “participativos” o “defensores”. La relación entre las juventudes y el sindicalismo, desde el discurso oficial de los sindicatos” (2014)

## **Un abordaje de la memoria y la tradición a partir de las ideas de “unidad” y “coherencia” en las publicaciones del Sindicato Único de Trabajadores del Neumático**

### INTRODUCCIÓN

Los años 70, con la dictadura cívico-militar, dieron lugar a la represión y amenaza hacia los movimientos y organizaciones sociales, y a la profundización de las políticas neoliberales, aplicadas durante los '90. De este modo, la actividad sindical, se vio en gran parte paralizada y restringida hasta los comienzos del nuevo siglo: “[...]el terrorismo estatal fue la fase determinante en el retroceso de ese poder sindical en el lugar de trabajo, que después continuó con programas neoliberales, impuestos tanto por la dictadura como por la democracia” (Lenguita, 2011a: 7). Primero, el “guiño conservador” del propio Perón, produjo un retroceso del poder de las bases y la persecución de activistas y dirigentes. Luego, el genocidio, aniquiló a los dirigentes y aterrorizó a toda la clase obrera. De este modo, con las políticas neoliberales y el desempleo masivo en los '90, los sectores conservadores buscaron asegurarse de que ese poder sindical no volviera a constituirse.

Posteriormente, la crisis de 2001 dio lugar al proceso inverso que emergió con el peronismo: el poder organizativo se desplazó desde lugares foráneos, hacia adentro de los espacios laborales. Además, “[...] la actual coyuntura política es consecuencia de una puja distributiva reforzada por la salida de la convertibilidad monetaria a principios de este siglo. Generándose una tirantez en la actualización de los ingresos obreros, como salida brindada a la crisis económica, social y política que vivió el país en el año 2001” (Lenguita, 2011a: 11). En ese aspecto, desde 2003, se han generado prácticas de negociación colectiva y se ha hecho crecer la institucionalidad necesaria para enfrentar la conflictividad laboral generada por dicha puja. Esta renovación, provoca una tensión estratégica entre las cúpulas y las bases, que marca un cambio histórico respecto de la manera en que las organizaciones gremiales se conciben a sí mismas y a su manera de hacer política.

Ahora bien, ¿cuál es el lugar que esas luchas del pasado ocupan hoy, dentro del sindicato?

La presente ponencia pretende ser un aporte para la comprensión del rol que ocupa, en la actualidad, la memoria sobre esas luchas, en la interpelación a los trabajadores, dentro del discurso oficial del Sindicato Único de Trabajadores del Neumático de Argentina. SUTNA es uno de los sindicatos que durante los años '70, eran conducidos por fuerzas que apoyaban y/o se subordinaban al poder de la dictadura, mientras que sus bases se mantenían resistiendo y luchando contra el genocidio y la represión. Hoy, algunos de los que conformaban esas bases, son parte del grupo devenido en la conducción, aquellos que lograron resistir en el pasado, y mantener en pie la organización de los trabajadores. Además, este sindicato pertenece a la CTA (Central de Trabajadores de Argentina) de Hugo Yasky, afín al kirchnerismo, el cual ascendió al poder en 2003.

Creemos que la elección de aquello que se decide transmitir a los trabajadores del gremio en general, no es ingenua y/o neutral, sino que tiene que ver con la posición política que ocupa el sindicato, y con sus objetivos. Por ello, observando los documentos oficiales, particularmente la revista VOSUTNA, entre 2003 y 2013 (publicados a los 50 y 60 años del sindicato respectivamente), pretendemos analizar cómo se van resignificando y transmitiendo, las ideas de “unidad” y de “coherencia”, cómo se interpela hoy a los trabajadores, y qué lugar ocupan esos valores que en el pasado fueron indispensables para

atravesar tanto el período oscuro de las dictaduras como los desafíos de los años posteriores.

#### RASGOS GENERALES DEL SUTNA Y DEL CONTEXTO HISTÓRICO

Siguiendo a Ana Drolas, coincidimos en que los sindicatos son instituciones complejas, y estructuras “duales”: son “[...]al mismo tiempo una cristalización institucional centralizada y una forma organizativa descentralizada. Esto es, la organización vertical que ha generado históricamente en su dinámica social y política y en su fuerte vinculación con el Estado, coexiste con (sin entrar aquí en el debate acerca de su autonomía) la presencia de sistemas de representación en los lugares de trabajo de los que los delegados y las comisiones internas constituyen su centro” (Drolas, 2009: 3). Los sindicatos, además, han atravesado crisis de sus formas representativas, y con ello devino la dificultad para atraer afiliaciones. Esto a su vez ha resultado tanto del individualismo, como de la falta de programas solidarios y de integración entre las estrategias sindicales y la política, etc. De allí, surge la necesidad de preguntarnos si estas problemáticas son síntomas de una crisis de las “viejas estrategias” de estas instituciones.

El sindicato es una categoría social histórica, una institución que se desarrolla y modifica en función de las transformaciones sociales, de las cuales es una expresión parcial. Por un lado, los contextos imponen restricciones a su accionar, pero por otro lado, los límites están “incompletos”, y pueden dar lugar a la acción, posibilitan aperturas. Entonces, para sortear esa crisis de las “viejas estrategias”, se han abierto dos caminos posibles: por un lado, aquel que tiene que ver con asegurar el futuro de la institución y la organización a través de la provisión de servicios en base a recursos de mercado (transformando a los trabajadores en sus “clientes”). Por otro lado, aquel relacionado a fortalecer los mecanismos de representatividad, “vigorizando la figura del delegado sindical como engranaje de la articulación entre representación y representatividad” (Drolas, 2003: 13).

Debemos destacar que, esa misma crisis, generó la necesidad de dar nacimiento a la CTA en los años '90, para enfrentar las transformaciones estructurales llevadas a cabo en esos años, pero que se venían gestando desde los años '70. El régimen neoliberal y el seguimiento a rajatabla de los lineamientos del “Consenso de Washington” provocaron una retracción de los sindicatos, transformando en forma negativa la situación material, laboral, económica y política de los distintos sectores sociales. A partir de entonces, muchos sindicatos nucleados en la CGT (Confederación General del Trabajo), se beneficiaron y se adaptaron a estos cambios económicos, mercantilizando sus actividades, constituyéndose como empresas que brindan servicios al público, en detrimento de la defensa de los derechos de los afiliados y trabajadores en general: “El punto que marcó un espacio de oportunidades políticas para la creación de una central alternativa a la CGT fue la crisis del modelo sindical tradicional, expresado en la incapacidad para representar a los trabajadores respetando el marco que el sindicalismo tradicionalmente había tenido” (Pérez y Armelino, 2003: 5).

En términos generales, la CTA plantea un sindicalismo autónomo respecto de los empleadores, el estado y los partidos políticos. Esto está vinculado además con la propuesta de la elección directa de la conducción, a nivel nacional, provincial y local, y de afiliación directa, lo cual facilita la inscripción de los trabajadores, mediante el sindicato, la asociación, federación u organización, o en forma individual. Representa a aquellos que trabajan en ámbitos precarios, a los desocupados, y a trabajadores privados que no disponen de sus derechos. De esta manera, expresa su intención de constituirse como una “herramienta política para el cambio social”.

Los diversos conflictos que atravesó la Central en su interior, dieron lugar a una ruptura que se formalizó a fines de 2010. El debate fundamental tenía que ver con diferencias de lectura respecto de la relación con el Gobierno Nacional, y al accionar del mismo acerca del otorgamiento o no de la personería gremial (de la cual aún ninguna de las Centrales dispone). Entonces, se conformó un sector que se define como “más cercano al kirchnerismo”, y que apoya sus medidas en un permanente diálogo con él, y otro sector, que se define como netamente opuesto al mismo. Más allá de esta ruptura, en términos generales, ambas Centrales se siguen definiendo como “lo alternativo” frente al sindicalismo burocrático y tradicional.

Por otro lado, desde los años ‘90 se ha producido una “reemergencia del sindicalismo de base”, a raíz de los conflictos sociales, motorizada por trabajadores jóvenes, que en lugar de adquirir su formación dentro del trabajo, lo hicieron por fuera de él, en espacios de militancia, asambleas barriales, etc. (Lenguita, 2011b). Esta “reemergencia de las bases”, es una característica del SUTNA, así como también lo es el hecho de que el mismo pertenezca hoy a la CTA oficialista: debemos tener en cuenta estos elementos a la hora de analizar la recuperación que hace la conducción, de las luchas pasadas dentro de su discurso.

Los estudios de caso existentes (Fígari y Angélico, 1997/1999; Varela, 2008/2009, Baldi 2009) nos confirman, por ejemplo, cómo en el SUTNA ha sido posible la apertura de los límites que señalaba Drolas, y la revitalización sindical. El caso de FATE, ubicada en la Zona Norte del Área Metropolitana de Buenos Aires, lo demuestra: “En esa fábrica se desarrolló un conflicto que, habiendo comenzado en marzo de 2007 por aumento salarial, devino en la constitución de una nueva dirección obrera en la planta industrial (desplazando a la Lista Bordó que dirigió la fábrica durante 15 años corridos), y en la Seccional San Fernando [...]” (Varela, 2009). Los protagonistas de este conflicto fueron los jóvenes de entre 25 y 35 años, que ingresaron a trabajar en los ‘90, cuando se hacía plena la aplicación de las políticas neoliberales en el espacio laboral (turnos americanos 7x2, 7x2, 7x3, polivalencia, trabajo en equipo, tercerización). La mayoría de ellos no tenían experiencias gremiales previas, ni de otros tipos de militancia: el contexto también se caracterizaba por una “ruptura generacional”, donde se daba una “politización emergente” en una época de “apoliticismo dominante”.

Si bien este estudio no está abocado a la observación de las bases sindicales en la actualidad, sino a la manera en que la memoria de la conducción (que en el pasado formó parte de las bases) se va reactualizando, los datos expuestos nos serán útiles, porque creemos que el discurso oficial interpela a partir de ciertos objetivos y decisiones políticas.

#### “UNIDAD” Y “COHERENCIA”: DOS SIGNIFICANTES RECURRENTE EN EL DISCURSO OFICIAL

Laclau y Mouffe definen al discurso como una totalidad abierta, como una “[...] práctica articuladora que constituye y organiza las relaciones sociales [...]” (Laclau y Mouffe, 2004: 133). Por otro lado, la articulación es definida como “[...] toda práctica que establece una relación tal entre elementos, que la identidad de éstos resulta modificada como resultado de esa práctica. A la totalidad estructurada resultante de la práctica articuladora la llamaremos discurso” (Laclau y Mouffe, 2004: 142/143).

El sistema discursivo sólo existe como tal en la medida en que tiene un “exceso de sentido” que lo subvierte, lo que hace que ningún discurso esté “cerrado” o “suturado”. “La práctica de la articulación consiste, por tanto, en la construcción de puntos nodales que fijan parcialmente el sentido; y el carácter parcial de esta fijación procede de la apertura de lo

social, resultante a su vez del constante desbordamiento de todo discurso por la infinitud del campo de la discursividad” (Laclau y Mouffe, 2004: 154). No existe una fijación última del sentido. De lo contrario, el mismo jamás podría ser subvertido.

Además, dentro del sistema discursivo, constituido por cadenas significantes, existen ciertos elementos a los que los autores llaman “significantes flotantes” y “significantes vacíos”. Los primeros son aquellos significantes que no se articulan a ninguna cadena discursiva: “[...] este carácter flotante penetra finalmente a toda identidad discursiva (es decir, social) [...] No es la pobreza de significados, sino, al contrario, la polisemia, la que desarticula una estructura discursiva” (Laclau y Mouffe, 2004: 154). El significante flotante implicaría entonces un exceso de sentido, mientras que el significante vacío, es un significante sin significado: para que el flotamiento sea posible, la relación entre significante y significado tiene ya que ser indefinida. Pero también se requiere que “[...] el término flotante se articule diferencialmente a cadenas discursivas opuestas [...]” y que “[...] dentro de estas cadenas discursivas, el término flotante funcione no sólo como componente diferencial sino también equivalencial respecto de los otros componentes de la cadena [...]” (Laclau, 2002: 25/26).

El significante vacío, en tanto tal, puede ser “cargado” de diferentes sentidos, según la articulación con los demás significantes de la “totalidad precaria”, que se logre establecer. Este concepto permite pensar en las construcciones que realiza el sindicato desde su discurso oficial, en torno a los significantes “unidad” y “coherencia”, términos que aparecen de forma recurrente en la revista VOSUTNA, entre 2003 y 2013. Dentro de las formaciones discursivas los significantes vacíos, producen un “efecto centralizador”, es decir, se constituyen como “puntos nodales” que logran constituir un “horizonte totalizador precario”, a partir de la interacción de las diferencias. La totalidad conformada de manera precaria expelle de sí misma elementos que se constituyen como lo “externo”, lo cual hace que todas las otras diferencias que componen esa totalidad (todos los elementos son “identidades precarias” diferentes las unas de las otras) se conformen como equivalentes entre sí “en su rechazo común a la identidad excluida”. La totalidad es, un objeto a la vez imposible y necesario: la tensión entre equivalencia y diferencia es insuperable. Por otro lado sin ningún tipo de cierre precario no habría significación ni identidad.

En este marco, notamos cómo dentro del discurso oficial, a lo largo de la década señalada, según los objetivos de la interpelación, se van construyendo esas “totalidades precarias”.

En un documento del 50 Aniversario de la institución, (13 de Agosto de 1953-2003), se indica que 1953, fue el año en que el SUTNA se constituyó como sindicato único y obtuvo la personería gremial, aunque la historia del gremio viene de antes, cuando se instalan las empresas Firestone, en 1932 y Goodyear, en 1934, antes de que existiera la industria automotriz. Pedro Wasiejko, el Secretario General expresa: “Era el período económico posterior a la Primera Guerra Mundial y a la gran depresión del ’30, a la vez que coincidía con un momento político complicado en nuestro país: “la década infame”, que avalaba la persecución de las patronales, por lo que el amanecer de la organización sindical fue muy duro [...] Ya para la década del ’40 existían diferentes representaciones en forma de sindicatos de empresa: el de obreros y empleados de Firestone y el similar de Goodyear, que fueron la base para la creación del sindicato único [...] Nuestra organización pasó por distintas etapas, algunas difíciles y otras de consolidación, y fue protagonista de luchas memorables, como las de las décadas del ’60, el ’70 y el ’80, dando muestras de coraje como en aquel 22 de diciembre de 1978 cuando, en pleno apogeo de la dictadura militar, ante un conflicto por un estándar de armado en Firestone, un teniente coronel intimó a los

trabajadores bajo amenaza de echarlos a todos y la respuesta fue automática, todos abandonaron el trabajo y la planta fue paralizada”.

En la nota del apartado “gremiales”, se hace referencia a lo que se pudo lograr antes de los ’70 (mejoras en las condiciones de salubridad, beneficios salariales, pago de las horas de fin de semana, becas de estudio para los hijos de los trabajadores, etc.), y se afirma: “[...] el debilitamiento de los sindicatos, producto de las políticas que se empezaron a aplicar con la dictadura militar en la década del ’70, haciendo desaparecer a un gran número de dirigentes y trabajadores combativos, con compromiso militante, revirtió el proceso y puso a los trabajadores en desventaja frente a los grupos empresarios. Y empieza otra época.”

Este número especial por los 50 años del sindicato, está abocado, por un lado, a rescatar las palabras de dirigentes tanto de la CTA, como del SUTNA y de otros sindicatos, y por otro lado, a la recuperación de las historias de vida de los trabajadores que pasaron por él, a los testimonios personales de los mismos. Pero el objetivo común es hacer referencia a la importancia de las acciones conjuntas entre los trabajadores.

En una nota, Víctor de Gennaro, el entonces Secretario General de la CTA, dice: “Me uní con los trabajadores del neumático, aún sin saberlo, cuando teníamos representaciones sindicales que eran capaces de subordinarse al poder de la dictadura militar mientras los trabajadores de nuestros gremios [...] nos enfrentábamos a un poder económico y militar que produjo el más grande genocidio a nuestra clase y a nuestro pueblo [...] Lo supe tiempo después, cuando veía la cara de jóvenes que, como Pedro Wasiejko, se acercaban a recuperar un sindicato que había sido como el mío, en aquel momento ATE, usurpado por dirigentes que eran capaces de apoyar a esa dictadura, tergiversando el mandato de los trabajadores [...] mientras ellos convivían, y sobrevivían, con el poder militar[.]”

Luego, en una nota titulada “Un camino de coherencia”, de José Rigane, entonces Secretario General del Sindicato de Luz y Fuerza de Mar del Plata, leemos: “En los 70 un plan devastador, pergeñado por los grandes grupos económicos quiso sepultar los más altos desarrollos organizativos sindicales: 30 mil desaparecidos, la mayoría de los cuáles eran trabajadores, fue el saldo en vidas y el corte generacional de una clase trabajadora que crecía[...] Después, el avance privatizador, las reformas sindicales, la atomización política[...] Pero en medio de esa historia, en 1991, con los sindicatos que resistieron las privatizaciones y la globalización del signo neoliberal, nació la CTA[...] Como en el siglo pasado, desde la protesta a la resistencia organizada, desde juntarse hasta unirse en un solo proyecto político, social y cultural[...] El SUTNA siempre estuvo allí en los nacimientos, con la coherencia como hilo conductor[.]”

Respecto de los testimonios personales de los trabajadores, vemos en un recuadro especial, el de Jorge Eduardo Willis: “Nací el 6 de julio de 1928 en Lanús, e ingresé a la compañía Firestone el lunes 6 de julio de 1947; con 18 años y me retiré (despedido) el 29/12/87 cuando me faltaban seis meses para jubilarme [...] En épocas de gobiernos de facto tuvimos los militares dentro de la fábrica. También estuvieron presos sin causa justificada, por muchos meses, varios compañeros. Recuerdo el caso de De la Rosa, Colavita y Díaz, a los que el Ejército se los llevó porque sí [...] En otro momento, estando los militares en el poder, un capitán nos reunió frente al comedor y nos intimó a todos a entrar a la fábrica, retomar las tareas de inmediato y olvidarnos del reclamo. Estábamos en la planta sin que nadie nos organice. Así que decidimos ir todos a los vestuarios, bañarnos y ponernos la ropa de calle, y nos fuimos cada cual a su casa. Luego de algunos días la agremiación logró la vuelta al trabajo y el capitán desapareció. Ese fue otro éxito que tuvimos en la unidad sindical [...] Hemos tenido militares armados dentro de la fábrica, en los baños y

vestuarios; sobre el techo de la actual oficina de personal estaba emplazada una ametralladora con un oficial a cargo y en la puerta un tanque de guerra, pero nunca nos asustaron, siempre, siempre, supimos luchar. Sin armas, con unidad gremial salimos siempre adelante”.

En este documento en particular, es muy clara la referencia constante a la manera en que el sindicato, y particularmente quienes ahora lo conducen, atravesaron los momentos más difíciles de la historia Argentina. Sin embargo, en los números posteriores, si bien esas referencias se encuentran un poco más “atenuadas”, notamos que los mismos significantes se van reactualizando.

Por ejemplo, en el N° 27 de la revista, de diciembre de 2008, la editorial de Pedro Wasiejko, habla de la finalización de uno de los conflictos más fuertes del sindicato, que se desarrolló durante los últimos 4 años (2004-2008). Se hace un “llamado a la reflexión”, haciendo referencia a las diferencias existentes con las listas opositoras, particularmente la lista Marrón, de FATE, donde se produjeron despidos. Sin embargo, el Secretario General concluye: “De cualquier manera, hay que destacar que el gremio tuvo la capacidad del conjunto. Más allá de las diferencias y de algunas disputas políticas internas se pudieron hacer por primera vez en la historia del gremio 9 días de paro en conjunto, una movilización al Ministerio de Trabajo con más de 1500 trabajadores; movilizaciones en las empresas con participación de los vecinos; el conflicto tuvo presencia en la calle, en los medios y provocó efectos en el sector automotriz [...] Toda esta experiencia de movilización; participación; de medidas de acción directa, es positiva para el futuro y para la solidez del gremio. Porque es la unidad construida en serio entre los trabajadores, la fortaleza de la organización y una conducción con una propuesta adecuada son las que podrán posibilitar los mejores resultados”.

En la misma revista, y en el mismo sentido, Rubén Silva, el Secretario Adjunto, se refiere a cómo se desarrolló el conflicto en la empresa FATE, en una nota titulada “Algunos no entendieron que, al dividirnos, reinó la patronal”, y dice: “Hay quienes se confundieron y perdieron el eje de la lucha, apuntaron contra el sindicato y favorecieron a la empresa que tomó medidas extremas. Complicaron así la negociación de todo el conjunto [...] En FATE los trabajadores eligieron una comisión ejecutiva nueva y ésta fue tomando medidas de confrontación con la sede central [...] se expuso a los trabajadores a una situación de violencia que la empresa aprovechó para instalar a la policía y a la gendarmería en la planta, aislando aún más la lucha de los compañeros [...]”

A diferencia del documento de 2003, aquí vemos cómo el oficialismo comienza a referirse ya no a los “enemigos externos” del sindicato, como las empresas y los gobiernos dictatoriales o neoliberales, con los que no se identifica ni se ha identificado. Ahora el Gobierno Nacional es un “aliado”, y hay “enemigos internos”, que pueden “perjudicar” esa “unidad” y “coherencia” que la conducción ha tratado y trata de sostener para afrontar los conflictos y garantizar la protección de los trabajadores. Esto se confirma en la editorial del Secretario General, en la edición N° 29, de octubre de 2009, que habla sobre el mismo conflicto y el acuerdo alcanzado: “Hubo una baja participación en FATE, donde votaron 256 compañeros. La decisión es respetable, pero cuando no participan, dejan la decisión en manos de otros [...] No es que el Sindicato les dé la espalda, como dicen equivocadamente algunos compañeros [...] el Sindicato tiene que adoptar la decisión de quienes participan, que además son la mayoría. No puede guiarse por los que no participan. Esto es simple sentido común [...] Los compañeros deberían haber manifestado por el SI o por el NO,

según su criterio. Sólo esto garantiza el mayor marco de unidad y fuerza para tomar las decisiones acertadas [...]”.

Conforme va avanzando el tiempo a lo largo de esta década, la conducción va dejando más clara su postura respecto de los demás sectores políticos, y se va esclareciendo aún más su afinidad con el Gobierno Nacional, ya que consideran al mismo como un generador de circunstancias, concesiones y negociaciones favorables para los trabajadores.

Las mismas ideas señaladas en los casos anteriores, se siguen reforzando en algunas notas que aparecen en la sección “En el trabajo, la vida”. Al respecto, en la edición N° 31, de septiembre de 2010, vemos la entrevista a Ramón Álvarez, trabajador de Firestone. En un apartado titulado “Detrás de cada conquista, hay años de lucha”, leemos: “Si hay un cambio que Ramón Álvarez lamenta, es el del pensamiento de los trabajadores”, y el entrevistado dice: “[...] el gran desconocimiento que tienen de lo que nos cuesta conseguir cada mejora para el gremio, porque no tienen experiencia y no conocen qué pasó antes con las luchas del movimiento obrero [...] El muchacho que recién entra al gremio está influido por la imagen que tiene de los dirigentes sindicales que conoce, que se enriquecen personalmente, gente corrupta que hace negocios para beneficiarse. No se los puede culpar por pensar así, es lo que ven, sobre todo en el sindicalismo tradicional, más conocido. Si no conseguimos algo, desconfían pensando que hicimos algún arreglo o no lo pedimos. Las empresas no otorgan automáticamente lo que uno pide, cada mejora cuesta mucho. Tienen que acercarse y conocer [...] Cada conquista de este gremio de los trabajadores en general, cada ley favorable para el movimiento obrero, costó mucho esfuerzo, grandes conflictos, muchos años y a veces muchos muertos”.

En la misma sección, en la edición N° 33, de junio de 2011, en una nota titulada “FATE: la reorganización sindical a fines de la dictadura”, se le realiza una entrevista al ex trabajador Alcides “El Gato” Monge, quien “Trabajó en FATE 7 años, tiene 51 y se fue de la empresa hace 20. Pero el breve paso de Alcides Monge por este gremio estuvo marcado por la intensidad y la pasión de la entrega [...] Armó la primera agrupación sindical aún en dictadura (1983) y fue elegido delegado en las primeras elecciones libres (1985). Fue un líder de la reorganización sindical en un momento clave. Cada derecho conseguido lleva un poco de cada uno de los que lucharon ahora y antes. Ésta es su parte y éste es nuestro reconocimiento [...] el 30 de marzo afirmó su conciencia militante. En aquella mítica Plaza de Mayo [...] conoció la represión junto a miles de personas que –convocadas por la CGT– se movilizaban contra la dictadura militar [...] Cuando entró a FATE en el ’83 militaba en la Juventud Peronista de San Fernando”. El entrevistado expresa: “El delegado era el mismo desde hacía 30 años más otros de la dictadura que hacían todo lo que decía la empresa. Pudimos presentarnos en las primeras elecciones y ganamos. Fui delegado 3 años. En el ’89 nos presentamos a nivel nacional con Pedro Wasiejko y ganamos [...] En el ’90 echaron a 38 compañeros, siete iniciaron una huelga de hambre, cinco despedidos, un delegado de fábrica y un miembro de la conducción nacional. La delegación de acá, de San Fernando, les dio la espalda [...] Tuve algunas diferencias con la conducción nacional y volví a trabajar a la fábrica, a la base, también estaba desencantado del peronismo, con el menemismo [...] Me retiré, tuve que descansar un tiempo. En el ’96 vino a buscarme el intendente y desde ese entonces hasta hoy trabajo en la Municipalidad y me entusiasmé otra vez, ahora más que nunca, con la militancia política [...] Tengo hermosos recuerdos de los compañeros de FATE, el afecto, la solidaridad. Yo salía al fumadero y hablaba, hablaba del sindicato. Los de la empresa le preguntaban a los compañeros porque hablaba tanto, qué les decía. Y ellos me cubrían siempre [...]”.

A través de estos relatos, se transmite también la idea de que los trabajadores mayores, incluso los que ya no están trabajando, y que dejaron de trabajar hace varios años, son los depositarios de las experiencias gremiales más significativas.

En esta misma edición, una nota sobre un encuentro de la FeTIA (Federación de trabajadores de la Industria y Afines) describe: “Durante la cena de bienvenida, Pedro Wasiejko se refirió a la situación de los trabajadores en Argentina y en el mundo y criticó duramente a las “corporaciones sindicales que dicen ser oficialistas pero cuando no se les da lo que quieren amenazan y no tienen ningún empacho, en función de defender sus intereses, en apelar a cualquier recurso. No nos podemos olvidar que en un país como la Argentina ningún golpe militar se puede hacer sin el apoyo de la estructura sindical, sectores económicos, religiosos, políticos” [...] Destacó que si bien debe defenderse la unidad de los trabajadores en los lugares de trabajo, debe defenderse con la misma fuerza el derecho de los trabajadores a decidir en qué sindicato quieren estar y que esto no es algo que puedan decidir los patrones ni los gobiernos”.

En la edición N° 34, de diciembre de 2011, en una nota sobre un plenario de la FeTIA, el Secretario General, expresa: “Para incidir en la realidad y en la agenda política y social se necesita poder. El tema es qué clase de poder se construye, cómo edificamos una organización que sea democrática y participativa, una organización de los trabajadores de nuevo tipo. Y nuestra elección es esa; hacerlo desde la base hacia arriba. Por eso elegimos la modalidad del plenario, para que sea con los propios compañeros con quienes definamos las modalidades y formas que asume esta federación que tiene que tener la capacidad de generar las condiciones para cambiar la realidad y para instalar los temas que nos ocupan en la agenda. Para lograrlo tenemos que construir una herramienta que ponga sobre la mesa las necesidades de los trabajadores, pero también proyectos que sean viables”. Luego, Sergio Ferreyra, delegado de Gomerías de Córdoba, señala: “¿En qué consiste la fuerza de los búfalos? En que andan en manada y en unidad” [...] Y de eso se trató, dice la nota, “De trabajar entre todos los sectores para construir esa unidad tan necesaria para convertirse en un actor de peso y con capacidad de generar políticas e incidir en la agenda [...]”

En una nota sobre el nuevo convenio de trabajo, queda bien marcada la diferencia de la conducción con otros sectores políticos del sindicato, ya que se hace referencia al trotskismo, particularmente a su lugar dentro de FATE, y se indica: “[...] la única intención de esta gente es que los compañeros no se expresen a través del voto, en forma anónima y sin apuntar ni marcar a nadie. Se guían por la voluntad de una asamblea informativa –que fue convertida en deliberativa sin los requisitos de ley que se necesitan para su validez- y que no fue representativa ya que participó menos del 12% de los compañeros. Están en contra de un plebiscito que hará participar a la totalidad de los compañeros [...] Se hacen los combativos, los que piden por los trabajadores, pero los intereses reales y prioritarios de los compañeros les importan muy poco”. En un recuadro, leemos la opinión de Wasiejko al respecto: “Intentar anular la utilización de las herramientas democráticas que tanto costaron a esta sociedad recuperar es el límite que no se puede traspasar y que, como dirigentes tenemos la responsabilidad de señalar. Estamos a favor de la diversidad y creemos que es necesario que exista, pero se tiene que ejercer responsable y constructivamente”.

En otra nota de la edición N° 37, de octubre de 2012, donde se habla de los festejos del 13 de abril (Día del Trabajador del Neumático), la conducción también se refiere indirectamente a sus opositores: “Hay que tener presente que los derechos y beneficios que

obtuvimos costaron mucho sacrificio y lucha. Lo único que puede preservar todos los logros y poner barreras al retroceso es la unidad y la organización”.

Por último en el N° 39, de noviembre de 2013, año en que se cumplen 60 años del sindicato, en la editorial “60 años de coherencia y acción”, Wasiejko expresa: “[...] en todos los contextos históricos y situaciones del país hemos encarado acciones manteniendo la coherencia [...] no es fácil mantenerse en pie en un país que vivió muchas situaciones críticas, como las sucesivas dictaduras o el neoliberalismo. Estas situaciones impactaron en el sindicato, y fueron motivos de distintos períodos de lucha [...] En los ’70 la vida fue difícil para todos los sindicatos. El SUTNA no sufrió la intervención, como sí pasó con otros gremios, porque mientras en las bases los delegados estaban en estado de movilización y de repudio al golpe, la conducción de entonces era muy conservadora. Los primeros años del golpe no hubo actividad sindical, porque la realidad política la hacía insostenible. Pero a pesar de esto, se dieron hechos importantes. En 1978 en Firestone, Bridgestone hoy, un lugar que siempre ha estado en una especie de vanguardia de los cambios que se daban dentro del gremio y en el movimiento sindical en general, surgió un conflicto por un tema menor en la planta, por el cual los trabajadores decidieron ir al paro. La empresa los denunció ante el gobierno militar, y cuando los militares de la zona se hicieron presentes para obligarlos a volver a cumplir con su trabajo, la respuesta fue salir de la fábrica y paralizar la actividad por más de tres días. Todo se normalizó cuando intervino el sindicato y los militares se vieron obligados a iniciar una pseudonegociación con la empresa para que regularizara la situación y bajara la conflictividad [...] con todo lo tremendo que ocurría, a los compañeros no les tembló el pulso al tomar una decisión para rechazar una cuestión injusta de la empresa. Y los militares no amenazaban sólo de palabra [...] Luego en la década de 1980 se comenzó a vivir un proceso muy duro para el movimiento obrero, porque hubo una importante racionalización de la industria, y esto, [...] implicó una numerosa cantidad de despidos. La conducción del sindicato no reaccionó como se esperaba, y eso empezó a generar la conciencia en los trabajadores de la necesidad de un cambio [...] Es ahí donde comenzó un proceso de renovación sindical del cual surgimos los dirigentes actuales, que ya en los ’80 teníamos una posición de resistencia, de estar en el sindicato y no por ahí conseguir nada, inclusive sufriendo la oposición férrea y sistemática para debilitarnos. El grupo que conduce actualmente el SUTNA expresa una parte de ese proceso, que lo llevó a la situación actual”. Luego indica que los planteos del sindicato “surgen de la necesidad de instrumentar herramientas de democratización en el lugar de trabajo, que están a la vanguardia y aunque haya gente que no les de valor, a medida que pase el tiempo van a adquirir una dimensión que permitirá que estén en el lugar más importante de la agenda social y otros comiencen a tomar este camino [...] No importa que estemos dentro del sistema capitalista, los trabajadores también son un actor fundamental de la democracia, pero para esto tiene que haber toda una experiencia de creación de herramientas, de aptitudes, de gestión que vaya en esa dirección. Este es el proceso que de alguna manera queremos darnos, y en este caso este sindicato está siendo protagonista y dando los puntapiés iniciales para eso. Y en una Argentina que hoy está viviendo un momento muy especial, muy particular, de esos momentos históricos que se dan cada 200 años, en una región del mundo también con una característica especial [...] el balance es que en estos 60 años hemos trabajado muy duro para que hoy por hoy, desde este pequeño sindicato, podamos mantener la coherencia en los objetivos y crecer como organización”.

## CONCLUSIÓN

Los '70 dentro del discurso oficial del SUTNA, son recuperados con alusiones a la capacidad de resistencia que tuvo el sindicato frente a ese período oscuro de la historia. Se revaloriza y resignifica su lucha por haber sido capaz de sobrevivir a la represión, y haber logrado hoy, dar nuevas batallas y aportes a la democracia.

Desde la conducción, la recuperación del pasado, demuestra, por un lado, cuánto valió la pena luchar y resistir, para alcanzar el actual nivel de organización, y para seguir luchando por los derechos que aún no se han conquistado. En ese marco, las ideas de “unidad” en la acción y “coherencia” en los objetivos se constituyen como los valores que se supieron y se saben mantener, y gracias a los cuales el sindicato ha podido construir su propia historia.

No caben dudas de que estas experiencias son sumamente valorables, y dan cuenta de los grandes desafíos atravesados. Ahora bien, conforme trascurren los años, con el kirchnerismo en el poder, el discurso va incorporando otros significantes que dan cuenta de la posición política de la conducción, tanto hacia dentro como hacia afuera del sindicato. Esto, también demuestra ciertos aspectos negativos y los riesgos que se corren, al colocar a “los otros” espacios políticos internos en el lugar de “desarticuladores” de la “coherencia” y la “unidad” que tanto costaron sostener. Lo que queremos decir, es que quedan menospreciadas y/o clausuradas, tanto las experiencias propias de estos otros espacios, como la posibilidad de generar nuevas relaciones y articulaciones políticas.

La “coherencia” y la “unidad”, en tanto significantes vacíos, y según el mensaje que se desee transmitir, constituyen tanto un deseo cumplido, como un “ideal” a alcanzar que, como en todo ámbito donde reinan las relaciones de poder y los conflictos, nunca podrá realizarse plenamente.