

Capítulo 11: Una revisita por la revolución rusa desde las prácticas de autogestión obrera.

AÑAHUAL Gerardo
SALTO Víctor

¿Qué y para qué enseñar de la revolución rusa?

“Ya lo dijo el proverbio árabe antes que nosotros: ‘Los hombres se parecen más a su tiempo que a sus padres’”.

Marc Bloch. *Introducción a la historia*.

En el marco de su centenario, focalizar la mirada en las prácticas políticas devenidas del propio curso de la revolución nos permite entablar diálogos fructíferos con el presente. Y habilitan posibilidades didácticas para dar cuenta de algunos de sus legados. En este sentido, y en clave comparativa, en el presente trabajo presentamos una revisita posible sobre la revolución a partir del abordaje de las prácticas de autogestión obrera.

Entendemos que dichas prácticas son una de las notas distintivas del propio proceso y que quizás sean poco consideradas cuando se proponen enseñanzas sobre el tema. En esta línea, proponemos un marco conceptual y algunas orientaciones destinadas a pensar en particular sobre ¿por qué es posible la autogestión obrera en la experiencia de los comités de fábrica rusos y en los ceramistas de FaSinPat? Y con ello, observar si ¿contribuyen las prácticas de autogestión a la mejora de las formas de vida de nuestras sociedades?

Las prácticas de autogestión obrera entre los comités de fábrica rusos y FaSinPat

El proceso revolucionario que se abre en febrero de 1917 con la caída del régimen zarista y se cierra en 1921 con la consolidación del gobierno socialista soviético, se caracteriza por un progresivo movimiento de auto organización. En ese trayecto, entre otros, se había logrado fundar soviets en varios lugares, crear coordinadoras en todo el país, comités de fábricas y se intensificaron rebeliones populares (como las de inicio de julio) que expresaban su confianza en la representación de esos soviets. También se generalizó el mandato de disolución del gobierno provisional hacia el segundo congreso de los soviets de toda Rusia (el 24 de octubre de 1917) y la idea de toma del poder por los soviets a partir de Octubre. Hechos que definen la revolución rusa de 1917 como un fenómeno histórico progresivamente construido. Y un trayecto que tuvo varios momentos de radicalización que configuraron un horizonte político con claro contenido e interlocutor obrero (sin desestimar el claro protagonismo que tuvieron otros sectores sociales).

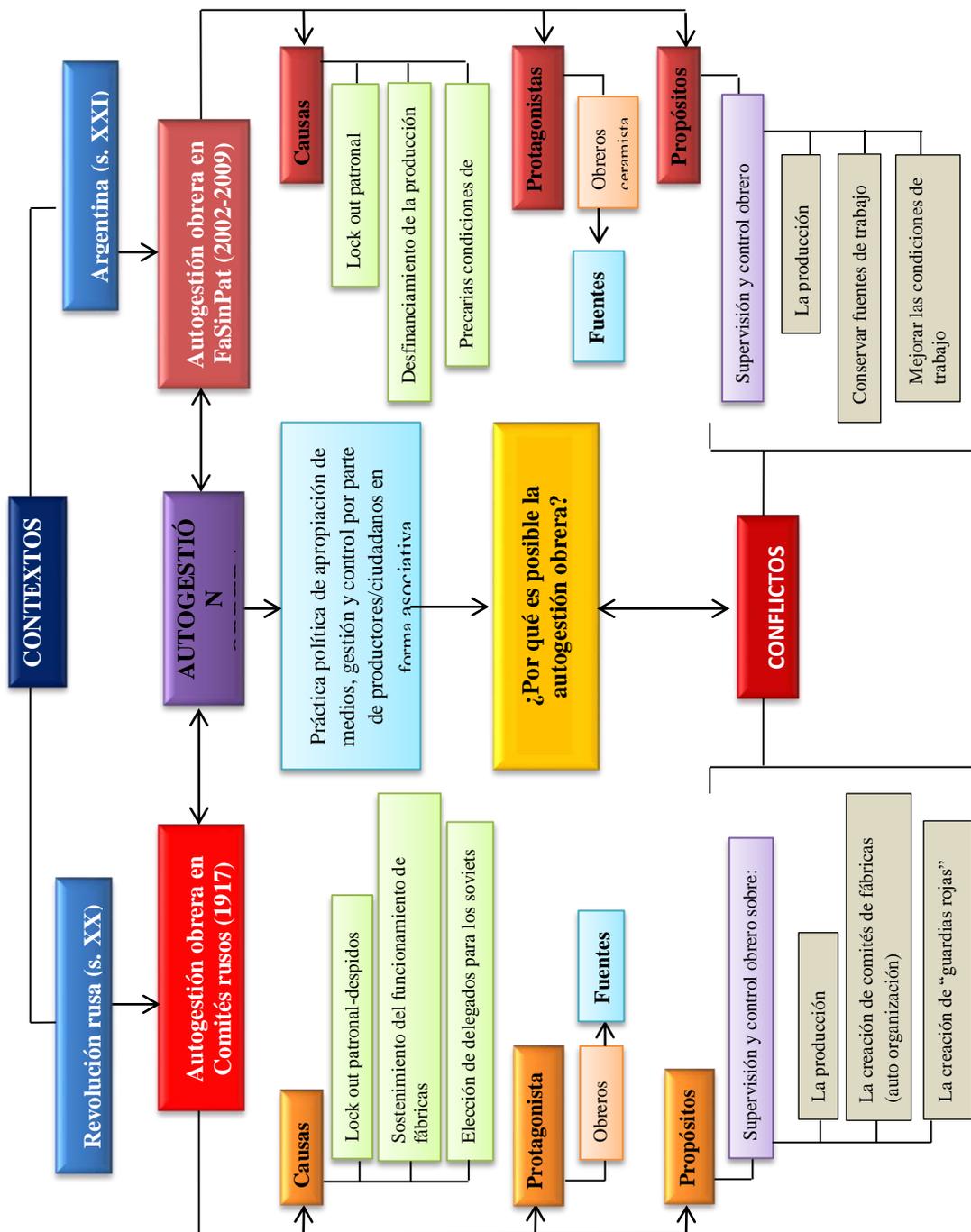
En este contexto, nos interesa observar la relevancia de las prácticas de autogestión obrera en el marco de un abordaje didáctico en clave comparativa, de época y en relación a nuestra historia regional. Enfoque que nos permite abordar diálogos posibles entre experiencias de aquel proceso revolucionario ruso con experiencias proyectadas por ceramistas de la actual fábrica FaSinPat en la localidad de Neuquén capital (Argentina).

Dicho propósito se inscribe entonces en un abordaje orientado por tres ideas centrales. En primer lugar, considerar la posibilidad de comparar situaciones de conflicto presentes en ambas experiencias en términos diacrónicos y sincrónicos (observando sus diferencias y sus diálogos posibles). Situaciones vinculadas (en sus

respectivos contextos) a la tensión abierta en torno a la autogestión obrera de fábrica como horizonte político posible. En segundo lugar, establecer en el marco de esas tensiones una unidad de comprensión analítica evitando generalizaciones y anacronismos. Pero también lecturas evolutivas que dificulten dicha comprensión sobre nuestra realidad actual. Finalmente, y en tercer lugar, ofrecer un abordaje que contribuya a la configuración de posibles periodizaciones entre los inicios del s. XX y los inicios del nuevo milenio.

Para ello, planteamos la presentación de fuentes históricas de época que permitan dar cuenta de la especificidad de ambas experiencias. Y a partir de las mismas ofrecer orientaciones para pensar frente a un conflicto político específico.

Red conceptual orientadora de la secuencia. Fuente: Elaboración propia.



Ambas experiencias históricas las observamos como dos casos orientados por el horizonte de consolidar una nueva forma de vida social desde el mundo del trabajo: en la revolución rusa por parte de trabajadores obreros; en el caso de FaSinPat, por parte de trabajadores ceramistas en sus fábricas. Casos que ponen en tensión la autogestión obrera de fábrica como horizonte de expectativa en conflicto. Y experiencias que, a pesar de decantar en ambos casos, al menos ponen en tensión la idea de lo imposible de ser concretadas. Idea que permite revitalizar también las tensiones entre mitos y realidades históricas pasadas y presentes. Y pensar en otras claves interpretativas para la comprensión de movimientos históricos del pasado y del presente. Particularmente desde los horizontes que ponen en disputa.

Secuencia didáctica

“Fuentes en movimiento: la autogestión obrera entre los comités de fábrica rusos y los ceramistas de FaSinPat”

Organizamos el desarrollo de una secuencia didáctica sobre el tema a partir de cuatro encuentros de trabajo¹:

Primer encuentro: La autogestión obrera como práctica política.

¿Qué es autogestionar? La autogestión obrera como práctica política. Posibles conflictos: sus causas y las soluciones que pueden plantearse sobre ambas.

Segundo encuentro: La autogestión obrera en los comités de fábricas durante el proceso revolucionario ruso (1917).

Tercer encuentro: La autogestión obrera de fábricas en los ceramistas de FaSinPat en la Argentina del s. XXI.

Cuarto encuentro: Análisis comparativo: ¿Por qué es posible la autogestión obrera de fábricas? Alcances e implicancias de la autogestión obrera como práctica política. Fundamentación de posibles ventajas y desventajas

Primer encuentro: la autogestión obrera como práctica política

Propósito: Promover la identificación de una experiencia de autogestión en la actualidad para dar cuenta de sus causas, sus protagonistas y los propósitos que permiten su organización. Ofrecer una primera aproximación conceptual para construir una unidad de análisis posible.

Primer momento:

Presentación de dos situaciones de autogestión. El caso de Cooperativa de trabajadores de salud ADOS y cooperativa de trabajadores y trabajadoras CAE BABYLON.



¹ El desarrollo de cada encuentro se piensa como sujeto a la decisión de cada docente en función de su contexto y grupo de estudiantes. Por lo tanto, la cantidad de clases implicada en cada encuentro se ajusta a dichas posibilidades. Por otro lado, el desarrollo de nuestra propuesta demanda de una inicial contextualización histórica de cada experiencia que, según el esquema propuesto, aquí no ampliamos por falta de espacio y por los fines de este trabajo.

Actividad inicial: Trabajo en grupo a partir de la visualización de las imágenes 1 y 2. Responder a las siguientes preguntas orientadoras:

- ¿Han visto estos lugares en nuestra ciudad?
- ¿Con que tipo de trabajo lo relacionan?
- ¿Conocen personas, familiares o amigos que trabajen en estos lugares?
- ¿Dónde trabajan sus padres? ¿Conocen si tienen jefes en sus lugares de trabajo?
- ¿Qué trabajos realizan sus padres o madres? ¿Quiénes deciden sobre el trabajo que realizan?

Luego de abordadas en grupo las preguntas planteadas realizamos una puesta en común.

Segundo momento:

Presentación de dos textos descriptivos e informativos sobre los casos considerados en la actividad inicial. Cada grupo debe seleccionar y trabajar sobre el contenido de un solo texto y responder las preguntas planteadas.

A partir del 4 de febrero del 2004 nació, dentro de un ambiente de inseguridad, desconocimiento y conflictos internos, la Cooperativa de Trabajo de Salud Ados Ltda. en Neuquén. El esfuerzo, la progresiva capacitación y acompañamiento del equipo técnico perteneciente a la CTA, hizo que creyéramos un año, donde se superó todas las expectativas. Esta situación siguió durante el 2005 y definitivamente se está formando nuevas OTRAS Sociedades que solicitan, los brindamos nuestros servicios, muchas veces exigido por la comunidad.

Hoy se está trabajando en un marco de tranquilidad económica y financiera, donde están al día los proveedores y los excedentes mensuales de los trabajadores. Con muchos proyectos en camino y otros ya concretados. Se han comprado aparatos para los sectores de Otorrinolaringología, Quirofano, Todo el equipo de Odontología, un compresor para aire seco, una máquina de coser industrial, etc.

La relación con la provincia sigue siendo conflictiva puesto que nuestra lucha logramos romper un negocio ya diagramado en donde están involucrados personajes importantes del gobierno provincial con algunos sindicalistas de la CGT, curiosamente estos son los mismos que llevaron a una situación de devastación a nuestra institución. Esto ha provocado un enfrentamiento más perjudicial, en cierta manera nuestro crecimiento, con acciones como por ejemplo, la del no reconocimiento de nuestra Cooperativa y el no poder concretar el convenio con la OTRA Social Provincial (SSN).

En el inicio de nuestra gestión al haber logrado formar una Cooperativa fue difícil, no teníamos el más mínimo conocimiento de lo que era o cómo se maneja, pero al transcurrir el tiempo y ver los logros acumulados, nos dimos cuenta que fue la mejor elección y estamos convencidos que dentro de la economía social, el Cooperativismo es la principal herramienta. Por ese motivo nuestro compromiso es difundir el espíritu del mismo, que los pasos dados para poder recuperar una clínica prácticamente cerrada vivan de ejemplo para muchos trabajadores con similares problemas.

Nuestra situación es especial al ADOS y ahora nuestra COOPERATIVA, sirvió y sirve como reguladora en el sistema de Salud de nuestra provincia, es por eso que la relación con SALUD PUBLICA es muy buena, participando en todos los conflictos en conjunto tanto nosotros como de ellos.

FECHA HISTÓRICA
 Empezamos antes: ADOS (Asociación de OTRAS Sociedades, Neuquén)
 Fecha de inicio de la cooperativa: 4 de febrero del 2004.
 Actual número de trabajadores: 197

Texto 1

Fuente: <http://www.recuperadasdoc.com.ar/descripciones/adoss.htm>

Luego de la lectura en grupo del texto 1 responder:

- a) ¿Por qué se crea la cooperativa de trabajadores de salud ADOS?
- b) ¿Quiénes y cuántos son sus protagonistas?
- c) ¿Qué se proponen y cómo se organizan?

Cae Babylon 8 años de trabajo en común
 Por Néstor, Neuquén, 07 de 07 del 2012

En el mes de 2014 la cooperativa de Trabajadores y Trabajadoras Cae Babylon cumple ocho años. Los primeros días de trabajo de un colectivo de trabajadores de un comercio de Neuquén, una pequeña tienda de ropa, que en el 2006, por un proceso de transformación, se convirtió en una cooperativa de trabajo. Hoy en día, gracias a la gestión de los trabajadores, se ha logrado un crecimiento importante en el número de socios y en la calidad de los servicios que se brindan.

Texto 2

En estos ocho años nuestra cooperativa ha crecido mucho. Hoy estamos activando dentro de la provincia de Neuquén, 816, después de haber pasado por los meses de los últimos meses de 2014. Nuestra situación es especial al ADOS y ahora nuestra COOPERATIVA, sirvió y sirve como reguladora en el sistema de Salud de nuestra provincia, es por eso que la relación con SALUD PUBLICA es muy buena, participando en todos los conflictos en conjunto tanto nosotros como de ellos.

FECHA HISTÓRICA
 Empezamos antes: ADOS (Asociación de OTRAS Sociedades, Neuquén)
 Fecha de inicio de la cooperativa: 4 de febrero del 2004.
 Actual número de trabajadores: 197

Fuente: <http://argentina.indymedia.org/news/2015/07/878673.php>

Luego de la lectura en grupo del texto 2 responder:

- a) ¿Por qué se crea Cae Babylon?
- b) ¿Quiénes y cuántos son sus protagonistas?
- c) ¿Qué se proponen y cómo se organizan?

Tercer momento:

Puesta en común de las respuestas obtenidas a partir de la lectura de los textos 1 y 2. Luego de ello, compartir entre todos los grupos respuestas posibles y apreciaciones sobre:

- ¿Observan semejanzas entre ambas experiencias? ¿Cuáles?
- ¿Qué diferencias observan entre ambos?
- ¿Quiénes deciden sobre la organización del trabajo en ambas cooperativas?
- ¿Qué conflictos debieron o deben afrontar para hacerlo?

Realizar un trabajo escrito en el que se argumente sobre: ¿se trata de dos casos de autogestión? ¿Por qué? ¿La autogestión solo se relaciona y es posible por el control y toma de decisiones de los trabajadores/as sobre lo que hacen? ¿Qué otras acciones puede incluir además del control sobre lo que se produce?

Segundo encuentro: La autogestión obrera en los comités de fábrica durante el proceso revolucionario ruso (1917)

Propósito: Observar documentos sobre la experiencia de los comités de fábrica en el contexto de la revolución rusa para identificar las prácticas de autogestión obrera de sus protagonistas, sus causas, los propósitos que hicieron posible su organización y los conflictos que enfrentaron.

Primer momento:

Lectura colectiva de tres documentos escritos con orientación docente:

Documento 1

“Los bolcheviques tenían escasa influencia en los grandes sindicatos nacionales, dominados por los mencheviques. Pero con el deterioro gradual del transporte y las comunicaciones, los grandes sindicatos, con sede en Petrogrado o Moscú, perdieron contacto con sus afiliados, diseminados por todo el país. Los trabajadores tendían ahora a trasladar su lealtad de los sindicatos profesionales a las fábricas. Este proceso ocurrió a pesar del inmenso crecimiento de la sindicalización en 1917. Las organizaciones obreras que registraron un mayor crecimiento de su poder e influencia fueron los comités de fábricas, o *fabzavkomi*. Habían surgido a comienzos de febrero en las fábricas estatales dedicadas a la defensa, tras la desaparición de sus gerentes designados por el gobierno. Desde allí se extendieron a las empresas privadas. El 10 de marzo, la asociación de industriales de Petrogrado acordó con el Ispolkom el establecimiento de comités de fábrica en todas las plantas de la capital. Un mes después, el Gobierno provisional les otorgó su reconocimiento oficial y los autorizó a actuar como representantes de los trabajadores.

En un principio, los *fabzavkomi* adoptaron una postura moderada y se concentraron en aumentar la producción y arbitrar los conflictos industriales. Luego se radicalizaron. Descontentos con el agravamiento de la inflación y la escasez de combustible y materias primas que provocaba el cierre de plantas, acusaron a los empresarios de especulación, una contabilidad fraudulenta y el recurso a los cierres patronales. Aquí y allá expulsaban a los propietarios y los gerentes e intentaban gestionar las fábricas por su cuenta. En otros lugares exigían mayor voz en la dirección. Los mencheviques veían con desagrado estas instituciones anarcosindicalistas y procuraban integrar los comités de fábrica a los sindicatos nacionales. Pero la tendencia se movía en sentido contrario, dado que las preocupaciones inmediatas y cotidianas de los trabajadores los unían más a sus compañeros de trabajo bajo el mismo techo que a sus homólogos de otros lugares. Los bolcheviques encontraron en los *fabzavkomi* una herramienta ideal para neutralizar la influencia menchevique en los sindicatos. Aunque desaprobaban la idea sindicalista del ‘control obrero’ y después de la toma del poder liquidarían esta institución, en la primavera de 1917 les interesaba promoverla. Ayudaron a formar más comités de fábrica y les dieron una organización nacional. En la Primera Conferencia de Comités de Fábrica de Petrogrado, que convocaron para el 30 de mayo, los bolcheviques controlarían al menos a dos tercios de los delegados. Su moción para otorgar a los trabajadores un voto decisivo en la dirección de las fábricas, así como el acceso a los libros de contabilidad de las empresas, se aprobó por abrumadora mayoría. Los *fabzavkomi* fueron la primera institución en caer bajo su control.”

Pipes Richard. *La revolución rusa*. Penguin Random House Grupo Editorial. España. Cap. 2.

Documento 2

Los comités de fábricas: lucha obrera más allá de la lucha sindical

(...) Los obreros volvieron al trabajo pero empezaron a organizarse en comités de fábrica y a implementar en forma autónoma y unilateral la jornada de trabajo de 8 hs., así como a exigir toda una serie de derechos que le correspondían a estos nuevos comités: la contratación y el despido de personal, la fijación de los ritmos de trabajo, la duración de los descansos, etc. En muchas fábricas los supervisores y capataces más odiados fueron sacados por la multitud obrera y tirados al río o a la calle. Los comités eran electos en forma directa por los trabajadores, y se mostraron enormemente flexibles para dar cuenta de los cambios de ánimo que se estaban produciendo entre los trabajadores.

La oposición inicial del comité ejecutivo del Soviet, quien veía en todo esto un "exceso de demandas" por parte de los trabajadores, no pudo evitar que éstas fueran impuestas espontáneamente por la intervención de los trabajadores y finalmente conquistadas. El 10 de marzo más de 300 empresas de Petrogrado, entre la que se hallaba la patronal de la industria de guerra, se ven obligadas a aceptar un acuerdo con el Soviet a favor de la implementación de la jornada de 8 hs. y por el reconocimiento de los comités de fábrica. Los límites y alcances que ésta nueva institución concentrará será uno de los debates centrales del carácter radical que toma la revolución rusa. En los comités de fábrica tenían peso centralmente las organizaciones socialdemócratas, los mencheviques y bolcheviques.

A diferencia de los sindicatos, no se limitaban al establecimiento de la regulación de la relación entre obreros y patrones en torno a las condiciones del trabajo y al pago de salarios sino que se inmiscuían en la administración directa de la producción. En los hechos ponían en cuestión quién era el que debía dirigirla y en interés de qué clase social. Si bien los sindicatos crecieron en las primeras semanas de la revolución (unos 750 mil obreros se afiliaron a los sindicatos por esos días), los comités de fábrica surgieron y se extendieron espontáneamente abarcando a un mayor número de trabajadores. En algunas fábricas se los denominó comités de "veteranos", por el peso que en ellos tenían los obreros con más experiencia, aquellos que habían participado de la revolución de 1905 y de las huelgas fabriles de 1912. De aquí que los bolcheviques contaran con un peso importante de militantes y una extendida simpatía entre los obreros de los comités. Los bolcheviques, a diferencia de los mencheviques que buscaban restringir las demandas obreras, fueron su ala más radical e impulsaron constantemente su acción hacia delante.

Fuente: <http://www.pts.org.ar/Los-Comites-de-Fabrica-bajo-el-primer-gobierno-provisional>

Documento 3

“¿Cuáles fueron las fuerzas que se enfrentaron con las que buscaban una transformación total de las condiciones en las que vivía el mundo del trabajo? En primer lugar, claro está, la burguesía. La burguesía lo perdía todo en una transformación total. Ante la perspectiva de la gestión obrera, lo que estaba en juego para ella no era solamente su propiedad de los medios de producción, sino también la posibilidad de conservar posiciones de privilegio bajo la máscara del «técnico», o en puestos que le dieran un poder de decisión. Nada tiene de asombroso que los burgueses suspiraran, aliviados, al ver que los líderes de la revolución «se contentaban con nacionalizar» y estaban dispuestos a dejar intacta la relación dirigentes ejecutantes en la producción -y en otras partes. Desde luego, amplios sectores de la burguesía lucharon desesperadamente para recuperar la propiedad que habían perdido, y la guerra civil fue larga y sangrienta. Pero millares de individuos, que estaban más o menos íntimamente ligados a la burguesía expropiada, por los lazos de la costumbre y de la cultura, tuvieron muy pronto la oportunidad de volver a entrar en la «fortaleza revolucionaria» (por la puerta trasera, claro está), volvieron a desempeñar su papel, en tanto que directores en el proceso de producción en el «Estado obrero», y aprovecharon con entusiasmo esa inesperada oportunidad, o se incorporaron masivamente al partido, decidieron cooperar con él, alabando cínicamente todas las frases de Lenin y de Trotski sobre «la disciplina de trabajo» o la «dirección por un solo hombre».

Hubo muchos que fueron rápidamente nombrados (desde arriba) a puestos dirigentes en la economía. Fusionando con la nueva «élite» político-administrativa, cuyo núcleo lo constituía el propio partido, los sectores más «abiertos» y mejor dotados técnicamente de la «clase expropiada» no tardaron en volver a posiciones dominantes en las relaciones de producción.

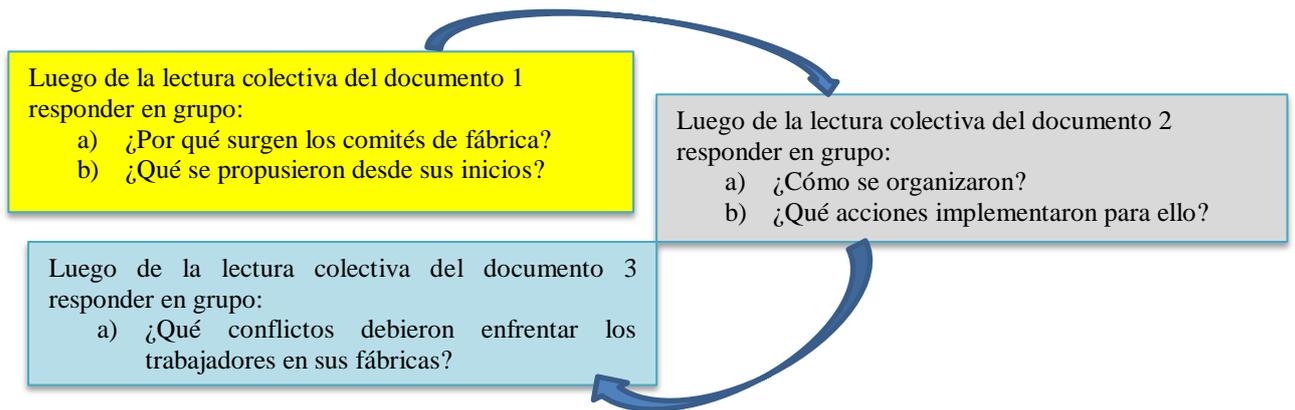
En segundo lugar, el movimiento de los Comités de fábrica tuvo que enfrentarse con tendencias abiertamente hostiles de la «izquierda», como los mencheviques. Los mencheviques insistieron repetidamente en que, como la revolución sólo podía ser de tipo democrático-burgués, no podía haber en el futuro intentos de gestión obrera de la producción. Todas esas tentativas eran denunciadas y calificadas de «anarquistas» y «utopistas». En algunos lugares los mencheviques resultaron un serio obstáculo para el movimiento de los Comités de fábrica; pero su oposición vino por anticipado, y fue de principio y continua.

En tercer lugar -mucho más ambigua y desconcertante- fue la actitud de los bolcheviques. Entre marzo y octubre, los bolcheviques apoyaron el desarrollo de los Comités de fábrica, se enfrentaron violentamente a ellos durante las últimas semanas de 1917, tratando de incorporarlos en una nueva estructura sindical, lo cual era el mejor modo de emascularlos. Ese proceso, minuciosamente descrito en este texto, desempeñó un papel importante al impedir que la impugnación creciente de las relaciones de producción capitalistas pudiera desarrollarse plenamente. Los bolcheviques canalizaron las energías desencadenadas entre marzo y octubre en un ataque victorioso contra el poder político de la burguesía (y contra las relaciones de propiedad en las que se fundaba ese poder). En ese aspecto, la revolución fue «victoriosa». Pero los bolcheviques consiguieron también la «victoria» en su restauración de la «ley y el orden» en la producción -ley y orden que volvieron a consolidar las relaciones autoritarias en el trabajo, relaciones que durante un breve periodo habían sido seriamente perturbadas.”

Brinton, Maurice. (1972) *Los bolcheviques y el control obrero*. Ruedo Ibérico, París. pp. 9-10.

Segundo momento:

Resolución de consignas específicas sobre cada documento. Trabajo en grupo con orientación docente.



Tercer momento:

Puesta en común y debate a partir de las respuestas elaboradas de cada fuente. Llenado de cuadro con orientación docente en relación a:

<u>¿Por qué es posible la organización de comités de fábrica durante la revolución rusa?</u>		
<u>Comités de fábricas rusos</u>	<u>Razones históricas de su organización</u>	✓ ✓ ✓

Tercer encuentro: El caso de la autogestión obrera en los ceramistas de FaSinPat (2002-2009)

Propósito: Observar fuentes sobre la experiencia de los ceramistas de FaSinPat en los inicios de la Argentina del s. XXI para identificar las prácticas de autogestión obrera de sus protagonistas, sus causas, los propósitos que hicieron posible su organización y los conflictos que enfrentaron.

Primer momento:

Lectura colectiva de tres documentos escritos con orientación docente.

Documento 1

“Había mucho miedo dentro de la fábrica, recuerdan los obreros Mario Balcazza y José Luis Urbina: «Si el encargado le decía a un trabajador que tenía que quedarse 16 horas trabajando, lo tenía que hacer porque si no al otro día lo suspendían». Cuando comenzaron a armar una lista alternativa para presentarse a las elecciones, en 1998, la represión interna aumentó considerablemente: «Si dialogabas con alguien del sindicato, la empresa te marcaba y te despedían, y nadie te defendía porque todos sabían que esa actitud implicaba el despido», dice Balcazza245. Finalmente, más del 60% de los 300 trabajadores optaron por renovar el sindicato y alejar a los burócratas.

Ahí comenzó otra historia. La nueva dirección sindical no se dejó ni comprar ni intimidar por la empresa, hizo las denuncias correspondientes cuando había situaciones ilegales y se ganó la confianza de los trabajadores. Para superar una situación de dificultades operativas y comerciales, la empresa intensificó los ritmos de trabajo, lo que provocó numerosos accidentes laborales.

A partir del año 2000 estos hechos se encadenaron: un empleado murió en la empresa sin contar con atención médica, ya que una empresa que trabaja 24 horas no tenía siquiera una ambulancia y un médico a disposición. Cuando falleció Daniel Ferrás, de 22 años, los trabajadores pararon la producción durante ocho días

exigiendo y consiguieron que la empresa trajera la ambulancia y un enfermero. A continuación, Zanón comenzó a retrasarse en el pago de salarios (hasta tres meses sin pago) hasta que en setiembre de 2001 decidió apagar los hornos.

La propuesta de Cerámicas Zanón era quedarse con sólo 60 empleados, pero los trabajadores lo interpretaron como una forma de «limpiar» el sindicato. A esas alturas, Zanón tenía grandes deudas con el gobierno provincial, que había entregado dinero a la empresa para el pago de salarios. Los obreros rechazaron los despidos, quemaron los telegramas frente a la Casa de Gobierno, instalaron una carpa frente a la empresa (durante cinco meses) y gracias a que la justicia incautó el 40% del stock de cerámicas y se lo cedió a los obreros, comenzaron a venderlas para cobrarse los salarios adeudados. Sin embargo, pese que llevaban varios meses sin cobrar sus sueldos, una parte de esos cerámicos los donaron al hospital provincial para su recuperación, mientras los desocupados del MTD (Movimiento de Trabajadores Desocupados) de Neuquén pusieron la mano de obra.

En marzo de 2002, 220 de los 330 trabajadores decidieron ocupar la fábrica y comenzaron a producir «bajo control obrero». Decidieron en asamblea que todos cobraran el mismo salario y formaron comisiones de ventas, administración, seguridad, compras, producción, planificación, seguridad e higiene y prensa y difusión. Los indígenas mapuches, que hasta ese momento habían sido burlados y explotados por las empresas de cerámica, pusieron a disposición de los obreros de Zanón sus canteras de arcilla. El 5 de abril de 2002 salió la primera producción de 20 mil metros cuadrados de cerámicos. Tres meses después producían 120 mil metros, la mitad de lo que producía la empresa cuando estaban sus propietarios.”

Fuente: Zibechi Raúl (2007) *Autonomías y emancipaciones. América Latina en movimiento*. Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Sociales. Lima. pp. 336-337

Documento 2

Testimonio de “Paco”

“(…) la recorriamos. Por afuera, siempre por afuera. Hasta que decidimos ingresar (...) y como no teníamos respuesta, ni desde la patronal ni desde el gobierno, ni de nadie, ni del gobierno nacional, provincial, de ningún lado, decidimos en una asamblea -éramos 260 trabajadores más o menos- (...) bueno, "¿qué hacemos?" Bueno, ya no nos daba más para salir a pedir, para hacer más fondo de huelga, porque lo hicimos durante cuatro meses (...) buscando fondo de huelga, a sindicatos, que algunos nos daban, otros no nos daban, en fin de todo. Y ya la situación no daba para más. Estando afuera y sin tener ninguna respuesta. Ahí se decidió, en una asamblea, ingresar a la fábrica y (...) ponerla en marcha [...]

(...) entonces cuando ingresamos, yo ingresé a las líneas. Cada compañero se fue a su sector. Y bueno, "muchachos veamos qué podemos hacer". Yo empecé a limpiar la línea, me fui a la que yo siempre laboraba (...) Porque esto lo manejaron siempre los trabajadores. Siempre fue operado por los trabajadores, acá ningún jefe operaba nada. Ellos estaban para dar órdenes. Nada más. No, no, trabajo operativo no hacían (...) maquinarias, ni nada de eso. Ellos estaban en el tema papeles, el tema de dar órdenes, la conducción, nada más. O sea, la gente que siempre había trabajado en todo ese tema, tanto la parte eléctrica, la parte de energía eléctrica, gas, todo, estaban. Los compañeros estaban [33].

La organización productiva

“En las *Normas de Convivencia de Zanón bajo Control Obrero* el funcionamiento fabril se adecua a lo que fue siempre el modo de actuar ceramista, por excelencia asambleario. La asamblea es el máximo órgano de decisión de los trabajadores; existen, además, asambleas por turnos (informativas o resolutivas) y en general se colocan en el transparente de ingreso a la fábrica el temario (si existe) a abordar. La forma inicial de coordinar la producción fue simple; cada sector: atomizadores, prensa, líneas, hornos, selección, laboratorio de pastas, laboratorio de esmaltes, mantenimiento, stock y despacho, compras, ventas, administración, guardias, prensa y difusión elige obligatoriamente a un representante por turno (existen tres turnos) que se encargará de coordinar al mismo y relevar las necesidades y problemas más apremiantes. Luego, los coordinadores se reúnen para evaluar y asignar prioridades de cada sector. Se propone un coordinador general para toda la fábrica y se establece como órgano de dirección máximo a la reunión de coordinadores [43] compuesta por el coordinador general, los coordinadores de sectores, y tres miembros de la comisión interna o directiva del SOECN. Todos los coordinadores sectoriales son revocables por la asamblea general y se propone como principio la rotación periódica de los cargos a fin de que todos tengan la posibilidad de asumir las responsabilidades directivas. Todos los trabajadores de la fábrica cobrarán un salario de 800 pesos [44], que luego tendrá variaciones. Los coordinadores se reúnen dos veces por semana (las reuniones son abiertas) y sus resoluciones son publicadas en el transparente de la fábrica; luego esas resoluciones son propuestas en la/s asamblea/s, que las puede revocar o aceptar. Se establece en función de diversos conflictos internos que fueron surgiendo una serie de normas disciplinarias que básicamente tienen el mismo esquema para distintas situaciones como llegadas tarde, faltas, indisciplina, etcétera: un día de descuento la primera vez, dos días de descuento la segunda vez y una semana la tercera. La cuarta reincidencia se somete a decisión de la reunión de coordinadores, y de ser necesario se resuelve en asamblea general. Por último, las actividades consideradas "centrales", como son las "jornadas" mensuales en donde se reúne toda la fábrica por un lapso de ocho horas, o las movilizaciones, son de participación obligatoria.”

Fuente: Aiziczon Fernando (2017) “Teoría y práctica del Control Obrero: el caso de cerámica Zanón. Neuquén 2002-2005”. Publicado en *Herramienta, debate y crítica marxista*. En www.herramienta.com [recuperado el 22-02-2017].

Fuente 3

Testimonio de Rosa Maldonado

“¿Qué diferencia ves en esto de tener que tomar ahora las decisiones por si mismos?”

RM: - Yo creo que son dos cosas culturalmente distintas. Los trabajadores tienen una cultura del trabajo en el capitalismo, con patrón. No se la armaron ellos, se la armaron de afuera. Ese es un aspecto. Ellos se tienen que armar una cultura del trabajo distinta. Se tienen que auto disciplinar, lo que es mucho más difícil. Primero que tomaron una fábrica, lo que rompe toda una estructura capitalista de años. Que se den cuenta que los medios de producción son de ellos y que socialicen el trabajo... Ese es el gran avance. Antes no sentían que socializaban el trabajo. Ahora sienten que además de tener un salario, sienten que son parte de eso. No hay un patrón. Ellos socializan el trabajo. Es un giro de 180° en la conciencia. Lento, pero un cambio. No hay que olvidarse de que acá hay una lógica de control obrero en un país capitalista. Están permanentemente enfrentados a una contradicción terrible”

Testimonio de Carlos Saavedra

“¿Cómo te sentís como coordinador general?”

CS: - yo soy siempre optimista. La fábrica ésta tiene un punto de equilibrio que son 300.000 m2 de producción, teniendo en cuenta que tienen una capacidad de 1.000.000 de m2 cuadrados mensuales. No soy un empresario. Soy un trabajador y quiero reportarle a la comunidad todo lo que nos dio. Acá nadie se olvida de todos los meses que subsistimos sin producir y que estamos subsistiendo gracias a la gente, que nos compra alrededor de 40.000 m2 acá, mensuales. Las ganancias de esta fábrica tienen que ir para ellos. Queremos dar una solución a parte de los problemas que hay de desocupación y a solucionar montones de problemas que hay en ésta zona en cuanto a demanda de primeros auxilios, hospitales. En la medida en que valla creciendo ésta fábrica va ser muy rentable. Es muy difícil mover éste monstruo como nos tocó a nosotros, sin inversión de capital y nadie nos quería dar nada, trabajar en condiciones desfavorables, teniendo que pagar por adelantado. También es entendido que no confiaran: Zanon les quedo debiendo mucha. A muchos los hundió. Hay proveedores de arcilla a los que le han rematado hasta los camiones porque Zanon nunca les pagó. La tarea como coordinador es una responsabilidad grande. A veces es normal que te demande más horas de las comunes, pero yo estoy contento. No controlo a nadie ni me controlan. Simplemente todos rendimos cuentas del trabajo que realizamos. Los números son claros. Cualquiera los puede ver. Que yo sea coordinador es una decisión de la asamblea y que no lo sea también va hacerlo. Cada uno tiene que cumplir con la responsabilidad que se le ha pedido”

4.1. Zanón

“pero no todo es perfecto en “Zanon bajo control obrero”. Entre tanta señal positiva también ocurren conflictos internos. En el viaje hasta la fábrica y entre varias charlas, nos fuimos enterando de que la semana anterior se había dado algo inverosímil: unos compañeros habían parado una de las líneas de producción en protesta porque se había incorporado como obreros a integrantes del Movimiento de Trabajadores Desocupados (MTD) en lugar de los familiares de los que ya estaban adentro. La decisión de incorporar a la gente del MTD, tomada en asamblea (siempre aceptada como máxima autoridad por los trabajadores, al menos en las palabras), no había alcanzado a satisfacer a todos. La sorpresa despertada por la reacción tenía algo paralizado al resto. Por la misma razón habían arreciado (intensificado) en las últimas semanas la crítica a la guardia, formada también por la gente del MTD recién ingresada. La mayoría había decidido que, ya que el apoyo del MTD había sido fundamental para ocupar y resistir, era justo que se los incluyera a la hora de producir. Lo contrario había sido nepotismo laboral, en una ciudad donde se multiplican los Planes Trabajar y faltan los trabajos verdaderos. Los obreros “rebeldes”, por su parte, seguramente llegaban a su casa agotados y veían a algún hermano, hijo o cuñado cobrando los 150 lecps del Plan Trabajar, que reciben los menos afortunados y desesperaban por ayudarlos. También debía sobrevolar sobre ellos el miedo a que los más “politizados” terminaran superando largamente a los obreros más conservadores y su visión copara el manejo de la fábrica”

Fuente: Magnani Esteban (2003) *El cambio silencioso. Empresas y fábricas recuperadas por los trabajadores en la Argentina*. Ed. Prometeo. Buenos Aires. pp. 133, 143-144 y 152-153.

Segundo momento:

Resolución de consignas específicas sobre cada fuente. Trabajo en grupo con orientación docente.

Luego de la lectura colectiva de la fuente 1 responder en grupo:

- ¿Por qué surge el control obrero en la actual FaSinPat?
- ¿Qué se propusieron desde sus inicios?

Luego de la lectura colectiva de la fuente 2 responder en grupo:

- ¿Cómo se organizaron?
- ¿Qué acciones implementaron para ello?

Luego de la lectura colectiva de la fuente 3 responder en grupo:

- ¿Qué conflictos debieron enfrentar los trabajadores en sus fábricas?

Tercer momento:

Puesta en común y debate a partir de las respuestas elaboradas de cada fuente.
Llenado de cuadro con orientación docente en relación a:

¿Por qué es posible la organización del control obrero en la experiencia de los ceramistas de la actual FaSinPat?		
Los ceramistas de FaSinPat	Razones históricas de su organización	✓ ✓ ✓

Cuarto encuentro: ¿Por qué es posible la autogestión obrera en los soviets rusos y en los ceramistas de FaSinPat? Similitudes y diferencias.

Propósito: Comparar las experiencias de autogestión obrera de los comités de fábrica rusos y los ceramistas de FaSinPat para identificar ventajas, desventajas y posibilidades de realización en los actuales y futuros contextos sociales.

Primer momento:

Completar en grupos el siguiente cuadro:

Comparación histórica en relación a:	Comités de fábrica rusos	Ceramistas de FaSinPat
¿Es un caso de autogestión obrera? ¿Por qué?		
¿En qué beneficia a sus trabajadores/as?		
¿En qué desfavorece a sus trabajadores/as?		

Segundo momento:

Realizar un plenario en el que cada grupo deberá compartir a sus respuestas a partir de lo elaborado en el cuadro anterior.

Tercer momento:

Debatir en torno a las posibilidades que ofrecen ambas experiencias para pensar en: ¿Contribuyen las prácticas de autogestión a la mejora de las formas de vida de nuestras sociedades?

Cierre parcial de la secuencia didáctica.

Bibliografía

- ADAMOVSKY Ezequiel (2008). "Mitos y realidades de la revolución rusa", en SZPERLING Cecilia (Comp.) *Octubre rojo. La revolución rusa noventa años después*. Libros del rojas. UBA. Argentina.
- AIZICZON Fernando (2017). "Teoría y práctica del Control Obrero: el caso de cerámica Zanón. Neuquén 2002-2005". Publicado en *Herramienta, debate y crítica marxista*, en www.herramienta.com [recuperado el 22-02-2017].
- BRINTON Maurice (1972). *Los bolcheviques y el control obrero*. Ruedo Ibérico, París.
- FUNES Alicia Graciela y SALTO, Víctor (2016). "Enseñar historias en clave temporal", en *Revista de enseñanza de las ciencias sociales*. n° 15. Barcelona.
- MAGNANI Esteban (2003). *El cambio silencioso. Empresas y fábricas recuperadas por los trabajadores en la Argentina*. Ed. Prometeo. Buenos Aires.

-MARINO Roberto Fernando (2015). “La autogestión obrera y la propiedad colectiva de los medios de producción: el dilema de la tecnología como materialización de las relaciones de producción capitalistas”, en *Revista Idelcoop. Instituto de la Cooperación. Fundación de Educación, Investigación y Asistencia Técnica- IDELCOOP. ISSN 0327-1919 / Sección Reflexiones y Debates.* n° 216. Consultado: 23-12-2016.

-PIPES Richard (2016). *La revolución rusa.* Penguin Random House Grupo Editorial. España.

-ZIBECHI Raúl (2007). *Autonomías y emancipaciones. América Latina en movimiento.* Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Sociales. Lima.

Sitios web consultados:

<http://www.pts.org.ar/Los-Comites-de-Fabrica-bajo-el-primer-gobierno-provisional>

<http://argentina.indymedia.org/news/2015/07/878673.php>

<http://www.recuperadasdoc.com.ar/descripciones/ados.htm>