

De la conflictividad social al consenso.

Por el Lic. *Javier Gassino*

El 14 de septiembre de 2000 alrededor de 200 trabajadores de Zanello acompañados por mujeres y niños y obreros de otras metalúrgicas de la localidad y zona, cortan las rutas nacional 158 y provincial 13 en reclamo de trabajo. Era el corolario de una lucha desesperada por revertir un proceso que parecía irreversible: el cierre de la fábrica. De ser una de las empresas más importantes de la localidad que llegó a ocupar unos 782 operarios, su personal se había reducido a 470 de las cuales el 50 por ciento se encontraba suspendida y el resto afectado por reducciones de jornada y atrasos en el pago de haberes en las últimas dos semanas. El apoyo de los comerciantes que adhirieron a la protesta cerrando sus negocios traducía el impacto que sobre el comercio y los servicios tenía la crisis de la empresa. El diario La Mañana de Córdoba calificaba la propuesta de los sindicalistas de “exabrupto dirigista” y el corte de ruta como un “chantaje”. La respuesta oficial, entonces, estuvo acorde con este diagnóstico neoliberal: se reprimió a los manifestantes y se propuso a los empleados un subsidio de 200 pesos.

La empresa Zanello finalmente quebró en setiembre de 2001. Sus trabajadores y el personal jerárquico de la empresa iniciaron el duro camino de recuperarla. Actualmente la fábrica (hoy Pauny, S.A.) es una sociedad anónima integrada por una cooperativa obrera, por el personal jerárquico (ex gerentes), un grupo de accionistas de la red de concesionarios, cada una de las partes dueñas del 33% de las acciones, y el uno por ciento restante en manos de la municipalidad, que tiene un representante en el directorio. Edgar Maidana, trabajador y delegado gremial de la fábrica nos cuenta cómo se desarrolló este proceso de recuperación y las características que asumió esta experiencia.

Javier Gassino: ¿Cómo se desarrollo el proceso de recuperación de la fábrica?

Edgar Maidana: La crisis de la empresa comenzó en el 99 principios del 2000, la etapa plena, en ese tiempo nosotros éramos delegados gremiales de la empresa y en aquel momento teníamos contacto permanente con la presidencia de la empresa con los dirigentes de la empresa y sabíamos en qué situación estaba la empresa. Siempre que nos reuníamos ellos nos decían: la empresa pende de un hilo cada vez más delgado y que todo está mal. (...) Al final cuando todo se fue, nosotros empezamos a viajar a Buenos Aires para ver de qué forma se podía recuperar la empresa y empezamos a tener contacto en el juzgado como delegados gremiales y trabajadores de la empresa, porque teníamos una responsabilidad que era al principio nuestra familia y segundo los compañeros que representábamos nosotros en la empresa, los trabajadores. En algún momento llegó un pedido de quiebra a la empresa en la cual nosotros la podíamos levantar con dinero y por una cuestión de negligencia de los antiguos dueños que no quisieron saber nada, nosotros presentamos ese dinero a destiempo, después del tiempo que nos había permitido el juzgado en ese momento resignamos una quincena, no recuerdo cuanto era –22.000 pesos– no me acuerdo cuanto era y resignamos una quincena para llevar ese dinero al juzgado pero lamentablemente no pudimos evitar lo inevitable que era la quiebra de la empresa. A partir de ahí empezamos a conformar una cooperativa de trabajo, es decir, nosotros lo que veíamos es otras experiencias por televisión, el detonante nuestro fue Yaguané, un frigorífico que hay en Gonzalez Catán, en la Provincia de Buenos Aires. Yaguané fue un poco la idea madre nuestra, fue lo que nosotros veíamos que se podía hacer para recuperar una fuente de trabajo; tal es así que nosotros viajamos después conformados como cooperativa, viajamos a González Catán lo conocimos al presidente de Yaguané allá en Flores, lo invitamos al Teatro Colón y dio una charla para todos los trabajadores con el público en general, vino otra gente del INAES vino, un asesor nuestro que conocimos en Rosario, José Avelis. Así nos fue contando su experiencia, de qué forma hicieron los trabajadores.

Cuando nos consolidamos nosotros como cooperativa de trabajo, empezamos la otra etapa que es la negociación con las otras partes, es decir, ya estamos consolidados como cooperativa bueno ahora como hacemos para volver a trabajar, como hacemos para recuperar la empresa. La empresa cerró sus puertas definitivamente, vino la sindicatura le puso faja de clausura a la empresa. Fue un momento muy triste para todos los trabajadores que presenciamos ese momento. Esa empresa pasó de ser de una empresa pujante con mucho movimiento, mucho ruido, mucho vértigo ahí adentro; a ser un montón de galpones con palomas adentro. Esa tristeza y ese momento nos llevó a nosotros a que nos apuremos con el proceso de ponerla marcha. Entonces necesitábamos otros actores para todo esto, porque los trabajadores lo que sabemos es trabajar y nada más que eso, es decir, nosotros podemos aportar nuestra experiencia como trabajadores, como laburantes, la otra parte considerábamos que debía estar la parte administrativa y gerencial de la empresa y por eso es que llegamos a un acuerdo con la parte del ex personal jerárquico de la empresa y después consideramos que debía haber personas que vendan nuestros productos, lo que nosotros producimos y empezamos

a hablar con los concesionarios que tenía en su momento Zanello, y llegamos a reunir cincuenta y cuatro concesionarios. Después, también, consideramos que este no era un problema de Zanello y su gente, sino que era un problema de Las Varillas en sí, dado que una empresa grande bastante representativa de Las Varillas, y yo creo que el Municipio como representante de la ciudad no debía quedar afuera. Entonces ahí nos sentamos en Córdoba en la secretaría de la industria ante la presencia de Avalor, el Dr. Angullo que era el Secretario de Trabajo de la Provincia, y Schiavetti que también estaba en industria en ese momento. Y bueno, consensuamos la participación accionaria de los diferentes actores que fue –no vamos a dar pormenores– una batalla muy dura, en donde gente se quería quedar con más cantidad de acciones que otro. Entonces logramos consensuar equitativamente las acciones, la cooperativa de trabajadores un 33%, la red de concesionarias un 33%, el ex personal jerárquico un 33% y el Municipio local un 1% restante y ahí conformaríamos el 100% de las acciones de la empresa.

J.G.: ¿Considera que Pauni adoptó una modalidad particular respecto a otras empresas recuperadas?

E.M.: Es bastante particular porque es diferente a otras, inclusive te digo en este momento han venido y desde el momento en que nos conformamos y empezamos a trabajar han venido muchos estudiosos de estos temas y no sólo argentinos sino de otros países. En Venezuela en la actualidad que estamos por realizar un negocio, Venezuela quiere saber de qué forma nos constituimos nosotros, en qué forma dos idiosincrasias tan diferentes como los trabajadores, el personal jerárquico que tienen dos pensamientos totalmente diferentes pueden compartir la directivas de una empresa para que esa empresa pueda avanzar.

Para la toma de decisiones existe un directorio, que es una mesa en la cual hay diferentes actores de las diferentes partes. Un director de la cooperativa de trabajadores, un director de la red concesionaria, un director del ex personal jerárquico y un director del municipio. Ellos son los que dirimen los temas más importantes dentro de la empresa, los temas más relevantes. Por decirte un caso, si se va a hacer un galpón más, o se van a comprar herramientas o en el caso de la ensambladora que se va a poner en Santiago del Estero; todos ellos van hacer los que trabajen, los que traten esos temas. Digo lo nuestro nosotros siempre lo consideramos que no es un casamiento por amor sino por conveniencia, es decir, venimos de pensamientos muy diferentes, muy opuestos, lo que sí tratamos de consensuar, tratamos de ir de la mano con la otra gente de tal manera que esto prospere que vaya adelante que se siga trabajando que esto crezca y que, sobre todas las cosas, siga habiendo trabajo. El trabajo fue precisamente el objetivo lo que nosotros queríamos hacer, abrir la fuente de trabajo para que los trabajadores vuelvan.

J.G.: ¿Suele haber fricciones en esta toma de decisiones?

E.M.: Hay fricciones, existen fricciones, yo creo que cuando vos estás negociando algo, muchas veces tenés que ceder algo para ganar algo. Y seguramente a las demás partes también les pasa que tienen que ceder algo para ganar algo, como toda negociación. Y eso lleva sin duda a fricciones porque cada cual tiene una idea diferente, lo importante es que se consensúe y se trabaje armónicamente en la medida de lo posible. Yo creo que de nada sirve volver a quemar neumáticos fuera de la empresa cuando tenemos una empresa trabajando y sin ningún problema relevante como para hacer esto de ir de nuevo a la lucha. Nosotros hemos pasado de la conflictividad social al consenso y al trabajo, a consensuar entre todas las partes y a trabajar y no queremos volver a la conflictividad social, no nos sirve de nada a nosotros en estos momentos. Nosotros como comisión directiva tenemos esa responsabilidad, nosotros no podemos volver a cerrar la empresa cuando tenemos la responsabilidad de que todos los socios de la cooperativa que necesitan trabajar.

J.G.: En las relaciones entre la comisión directiva y el resto de los trabajadores: ¿Cómo es el clima de trabajo? ¿Ha habido cambios respecto a la anterior gestión?

E.M.: Yo diría que ha habido cambios positivos. Ha habido cambios en la tranquilidad de los trabajadores, ha habido cambios buenos. Nosotros veníamos desde hace un montón de tiempo, antes se trabajaba de una manera y el trabajador trabajaba nervioso. La persona que estaba antes a cargo de la empresa, era una persona muy particular, era una persona –por darte una idea– que sino le gustaba como caminabas, capaz que llamaba al encargado y le decía: “che échamelo que no quiero un chueco trabajando acá adentro” Era una persona muy particular.

En este sentido se le da la tranquilidad, se le da la posibilidad a los trabajadores de que trabajen cómodos y de que trabajen bien, de no tenerlos como en la época de antes con el látigo encima, sino que cada trabajador sabe lo que está haciendo. No nos olvidemos que ahí adentro hay gente de muchos años de antigüedad, de veinte o treinta años de antigüedad, que saben muy bien el trabajo que hacen, lo han hecho toda su vida y no hace falta tenerlos con un látigo para que hagan su

producción. Aparte se le da mayor participación en lo que es la organización productiva. Antes, por ejemplo, había reuniones en la oficina técnica donde se reunían los supervisores de mayor rango y el presidente de la empresa y dirimían temas relacionados con la producción. Hoy en día juntos con esas personas también se incorporan los trabajadores de máquina, que es quien más puede conocer cual es el problema que puede haber o cual es el inconveniente, que es algo que los puede detener o que se puede hacer para reparar tal cosa. Entonces se da permanentemente participación.

También estamos trabajando con las normas ISO. Viene una ingeniera de Córdoba y ellos van a cursos van a la oficina técnica y reciben el curso. Hay mayor participación porque hay mayor responsabilidad del trabajador. El trabajador la considera más suya a la empresa. Yo creo que el trabajador ha pasado por una etapa muy fea y no quiere repetirla y sabe que trabajando mal o trabajando sin responsabilidad, esto puede volver a suceder, entonces, es bueno que se sienta en parte dueño de su lugar, su ámbito de trabajo.