

EL SINDICALISMO EN LOS PRIMEROS GOBIERNOS PERONISTAS. BUROCRATIZACION Y REPRESENTACION EN LA SECCIONAL TANDIL DE LA UNION OBRERA METALURGICA, 1946-1955

Daniel Dicósimo*

Introducción

En este trabajo nos referimos a un problema relativo al surgimiento y consolidación del sindicalismo de masas en la Argentina: la relación entre los trabajadores y la burocracia sindical.

El origen de este nuevo sindicalismo está ligado a una coyuntura de crisis y reorganización del Estado, abierta en 1943, donde una nueva élite de militares apela a los sindicatos para la construcción de una base social propia. Esta es necesaria para la ejecución de un proyecto político que prevé una reorganización institucional, destinada a superar una de las causas de la debilidad del antiguo régimen: la exclusión de los sectores populares del sistema político, y una reafirmación del principio de autoridad estatal sobre la sociedad. Si bien en los primeros dos años del gobierno nacido de la "revolución" de 1943, el movimiento sindical es considerado un apoyo social subordinado y al mismo nivel que los sectores patronales, la atomización de la élite militar y la dispersión del poder que había acumulado uno de sus actores fundamentales, el coronel Juan Perón, dio a su papel una mayor relevancia. En octubre de 1945 una movilización de trabajadores organizada por los sindicatos reinstala a aquél en la escena pública, le permite llegar a la presidencia en 1946 y reponer la iniciativa del Estado sobre las fuerzas sociales. Al hacerlo los trabajadores comprometen su lealtad política con Perón y comienzan a ejercer una fuerte influencia sobre el Estado, el movimiento y la ideología peronista, que se extiende durante la década siguiente¹.

* Instituto de Estudios Histórico-Sociales, UNICEN, Tandil.

¹ Juan Carlos Torre, "Interpretando (una vez más) los orígenes del peronismo", DESARROLLO ECONOMICO, 112, 1989.

La movilización obrera que se inicia en 1945 puede caracterizarse, siguiendo a Juan Carlos Torre, como impulsada por la confluencia de una conciencia política heterónoma y de un interés de clase². Por un lado, los trabajadores persiguen la apertura del sistema político, que hasta entonces los ha marginado, y su inclusión en el mismo como fuerza social³. Perón, al buscar su apoyo en 1943 pero sobre todo al identificarlos como su principal base social en 1945, los reconoce como actores políticos de pleno derecho y ello explica en gran medida la peronización de los trabajadores. Si bien éstos perciben a su ingreso en la arena política como una forma de maximizar beneficios y, lo que para Torre es esencial, de consolidar su identidad colectiva, también parece cierto que su participación es subordinada a Perón, quien establece las reglas del juego político.

Por otro lado, los trabajadores vienen de un proceso de ascenso y homogeneización social generado por la industrialización de los años treinta, que si bien ha potenciado sus expectativas de movilidad social no ha abierto los canales institucionales para cambiar su condición obrera. De modo que ahora su demanda inmediata es una mayor participación colectiva en los acuerdos con el Estado y los empleadores, sobre salarios y otras condiciones de trabajo. Si las concesiones en este nivel son ya una característica de la política de la Secretaría de Trabajo y Previsión, cuando Perón llega a la presidencia esa tendencia se acentúa y da lugar a una rápida institucionalización de las relaciones laborales⁴.

En el período 1946-1948 lo dominante es un fuerte aumento de la movilización de los trabajadores, que se traduce en un flujo importante de afiliaciones -sobre todo a los sindicatos industriales- y en una sucesión de huelgas que persiguen sensibles mejoras salariales⁵. Pero lo crucial, como advierte Daniel James, es que dicho proceso genera una alteración de las relaciones de fuerza en las fábricas a favor de los obreros⁶. Esto se manifiesta, en primer lugar, a través de la caída de la producción y el esfuerzo hasta niveles insatisfactorios para los empleadores, como resultado de un cambio en la percepción de los trabajadores respecto a cuál era el rendimiento laboral "adecuado"⁷; en segundo lugar, por la incapacidad patronal de revertir esta situación mediante la racionalización del trabajo, debida en gran parte a que los nuevos Convenios Colectivos incluyen cláusulas que lo impiden; y, por último, en el poder de las comisiones internas para proteger estas conquistas y recoger las demandas inmediatas, elevándolas a la mesa de negociaciones colectivas. Este

² Juan Carlos Torre, cit., p. 528.

³ Sobre la importancia de este concepto en la clase obrera latinoamericana y, en particular, argentina, ver Alain Touraine, *ACTORES SOCIALES Y SISTEMAS POLITICOS EN AMERICA LATINA*, Preal, 1988, p. 71; Hugo del Campo, "Sindicatos, partidos obreros y estado en la Argentina preperonista", *ANUARIO IEHS* 3, 1988.

⁴ Para aspectos puntuales del proceso de institucionalización de las relaciones laborales y sindicales en este período, ver Alvaro Abós, *REGULACION ESTATAL DE LOS SINDICATOS EN LA ARGENTINA*, B. Aires, CISEA, 1988.

⁵ Louise Doyon, "El crecimiento sindical bajo el peronismo", *DESARROLLO ECONOMICO* 57, vol. 15, 1975. Y de la misma autora: "Conflictos obreros durante el régimen peronista, 1946-55", *DESARROLLO ECONOMICO* 67, vol. 17, 1977.

⁶ Daniel James, "Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina", *DESARROLLO ECONOMICO* 83, 1981.

⁷ Daniel James afirma que el trabajo en la industria se basa, no en una definición formal de la intensidad del esfuerzo esperada, sino en la noción de una relación implícita y aceptada entre el pago y el esfuerzo, o sea: tanta paga por tanto esfuerzo. Daniel James, cit., p. 325.

poder se basa en la elevada participación obrera en las actividades sindicales, atraída porque allí se tratan los problemas inmediatos del trabajo, y su injerencia casi ilimitada en el proceso de producción se vuelve un desafío implícito a la propia autoridad de los empleadores⁸.

Sin embargo, la participación de los trabajadores en la acción sindical cae drásticamente luego de 1949, al desaparecer el estímulo de las demandas más urgentes, satisfechas por el gobierno o canalizadas institucionalmente, y sin la perspectiva de que surjan nuevas reivindicaciones, debido al compromiso de los líderes sindicales con la política de estabilización económica del gobierno⁹. Este fenómeno contribuye a acentuar el proceso de burocratización de los sindicatos, que si bien tiene antecedentes en la década anterior se amplía y profundiza desde 1946¹⁰. Las prácticas centralizadas de dirección, elemento que perdura del sindicalismo preperonista, se combinan a partir de ese año con el surgimiento de una "clase profesional", al decir de Louise Doyon, de líderes sindicales, que responde a las necesidades derivadas de dos fenómenos nuevos: el crecimiento de las organizaciones a una dimensión masiva y la institucionalización de las relaciones laborales. No obstante, la centralización del poder es impulsada por la necesidad de esta nueva burocracia de adaptar la acción sindical a las políticas generales del gobierno peronista. Ella sabe, luego de las embestidas de Perón sobre el Partido Laborista y la CGT, que si se aparta o las desafía puede sufrir una represión selectiva y no encontrar apoyo entre la masa de afiliados, más leal al líder político que a los dirigentes sindicales¹¹. De manera que éstos van a usar su relativo poder para autocontener las demandas que no se encuadren en las políticas gubernamentales. Provocan así un fenómeno denominado "autonomización" o "mediatización" por los diferentes autores pero que, en esencia, significa un alejamiento del mandato original de las bases¹². Sin embargo, autores como Doyon, James y Torre advierten que interpretar la autonomía de la burocracia sindical sólo como una función de su monopolio sobre los instrumentos de coerción (por ejemplo, el manejo de fondos, la intervención de seccionales, etc.), lleva consigo el riesgo de perder de vista a uno de los protagonistas del fenómeno de la burocratización, es decir los trabajadores¹³. La mediatización debe su impulso, paradójicamente, al alejamiento de éstos de la actividad sindical, lo que supone una delegación pasiva de las principales decisiones respecto de la organización en los dirigentes.

No obstante, las comisiones internas siguen activas en las fábricas mientras dura la

⁸ Daniel James, cit. p. 333; Louise Doyon, "La organización del movimiento sindical peronista, 1946-1955", DESARROLLO ECONOMICO 94, vol. 24, 1984, p. 210 y ss.

⁹ Louise Doyon, cit., p. 225-226.

¹⁰ Es interesante anotar que, como advierte Hugo del Campo, la tendencia a la burocratización aparece ya en la década de 1930, aunque sin las características que adoptaría más adelante. Hugo del Campo, SINDICALISMO Y PERONISMO. LOS COMIENZOS DE UN VINCULO PERDURABLE, B. Aires, Clacso, 1984, pp. 112-113.

¹¹ Para un análisis más exhaustivo de la injerencia del Estado sobre la autonomía sindical en el caso del Partido Laborista, la CGT y los sindicatos, ver el estudio de Elena Susana Pont, PARTIDO LABORISTA: ESTADO Y SINDICATOS, Biblioteca Política Argentina 44, B. Aires, CEAL, 1984.

¹² Arturo Fernández, en su estudio sobre las prácticas sociales del sindicalismo, señala que existe mediatización cuando: "la mediación realizada por el mandatario implica un margen más o menos amplio de iniciativa propia y en consecuencia, de decisiones independientes, y a veces, contrarias a la voluntad de quienes le otorgan representación". Arturo Fernández, LAS PRACTICAS SOCIALES DEL SINDICALISMO, Biblioteca Política Argentina 113, B. Aires, CEAL, pp. 20-21.

¹³ A las obras ya citadas de L. Doyon y D. James vale añadir la de Juan Carlos Torre, LOS SINDICATOS EN EL GOBIERNO 1973-76, B. Aires, Biblioteca Política Argentina 30, CEAL, pp. 9-29.

desmovilización (1949-52) y prueba de ello es el renacer de la acción sindical masiva en 1953, aunque ahora con motivos defensivos: una compensación a las pérdidas que la recesión de 1952-53 provoca en los salarios y en resistencia a la campaña de los empleadores y el gobierno por un incremento de la productividad¹⁴. En esta situación, los líderes sindicales se enfrentan a un dilema: contener las demandas de sus afiliados y alejar el peligro de la represión contra sus organizaciones o ponerse al frente de las mismas y recuperar algo de la legitimidad interna para asegurarse su propia estabilidad¹⁵; al cual responden, por un lado, convenciendo al propio Perón de que vale la pena permitir que los obreros hagan sus demandas a través de sus sindicatos, evitando así una ruptura que dañe al gobierno y, por el otro, apoyando simbólicamente y con renuencia la campaña de la productividad.

Lo expuesto hasta aquí trata de plantear el problema al que ya hicimos referencia: la relación entre los trabajadores y las burocracias que conducen los sindicatos de masas en la Argentina. En las próximas líneas, nos acercamos a dicho problema a través del análisis de una de sus posibles dimensiones: ¿qué relación existe en un sindicato entre su capacidad para realizar las demandas inmediatas de los trabajadores y la cualidad de la representación de sus líderes?

Para cumplir este objetivo estudiamos la seccional Tandil de la Unión Obrera Metalúrgica, en un período que va de 1946 a 1955. La misma ofrece la ventaja de ser abordable, por su relativamente reducido tamaño y porque puso a nuestra disposición una parte importante de sus archivos¹⁶.

1. Los metalúrgicos de Tandil en 1946: origen, condiciones de trabajo y organización

A mediados de la década de 1940, la industria metalúrgica de Tandil ocupa a 450 obreros, según estimamos a partir de diversas fuentes cualitativas¹⁷. El empleo en este sector muestra una tendencia al crecimiento desde principios de los años '40, debido en gran medida a la buena performance de la empresa de fundición Bariffi Industria Metalúrgica Argentina (BIMA), cuyo plantel de 122 obreros en 1942 aumenta a 290 en 1946. BIMA, productora de autopartes, tornos, cocinas y estufas, sobresale en un mapa industrial donde predominan talleres medianos y pequeños, con menos de 100 personas empleadas y

¹⁴ Daniel James, op.cit., pp. 328-327; Louise Doyon, "Conflictos obreros durante el régimen peronista...", cit., pp. 467-471.

¹⁵ Una interesante discusión acerca de las implicaciones y los alcances del dilema entre representación y burocratización puede encontrarse en Antônio Augusto Pereira Prates, "Sindicato: organização e interesses na sociedade capitalista avançada", REVISTA BRASILEIRA DE CIENCIAS SOCIAIS, ANPOCS 2, vol. 1., 1986.

¹⁶ Queremos destacar que esta investigación fue auspiciada en sus inicios por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y dirigida por el Profesor Juan Carlos Grosso, a quien agradecemos sus consejos y su paciencia.

¹⁷ Como no podemos establecer con precisión la cifra del empleo en la industria metalúrgica local, debido a que los datos estadísticos no están desagregados a nivel de rama y subrama por localidad en los Censos Nacionales Económico de 1946 y de Población de 1947, recurrimos a una estimación a partir de datos en las Actas sindicales y los periódicos locales.

dedicados a la herrería de obra, la carpintería metálica, la fabricación de carrocerías, máquinas agrícolas y cuchillos¹⁸.

Si lo vemos en un plano más general, toda la industria local experimenta un aumento de su capacidad de generar ocupación en esos años: de 1.418 personas ocupadas en 1935 evoluciona a 3.151 en 1947¹⁹. En ese contexto, los obreros dedicados a la transformación del metal representan un 20 % de todos los obreros de Tandil, 2.294 en 1946, una proporción similar a la que encontramos en el nivel nacional²⁰. Esta capacidad de la manufactura local, no es ajena al cambio demográfico que afecta a la ciudad a mediados de la década: si entre 1914 y 1947 Tandil expulsa población, a partir de este último año comienza a atraer migrantes de la zona rural y de otras regiones de la provincia, quienes se incorporan en buena medida a aquélla²¹.

Para los nuevos trabajadores se abre un complejo y fascinante proceso de adaptación y de movilización social en el nuevo medio urbano. Los testimonios disponibles permiten reconstruir cómo es el ingreso de los nuevos trabajadores a los talleres metalúrgicos. En el caso de BIMA, por ejemplo, aprenden las claves de la fabricación de noyos y de moldes²², a través de la observación de un obrero experimentado. No obstante, en virtud del carácter predominantemente manual que tienen estos procesos, los nuevos peones pueden utilizar conocimientos adquiridos previamente para enriquecer y, fundamentalmente, para imprimir a la fabricación un sello personal. No es difícil descubrir en el moldeador que endurece la tierra de moldeo con bosta de caballo a un recién llegado de las actividades agrícolas, o en el noyero que construye una lanceta con hierros viejos para reparar imperfecciones del molde a un ex-picapedrero²³. Este proceso de adaptación no es, al parecer, un corte brutal con las experiencias laborales anteriores, sino una experimentación cotidiana donde las claves del oficio anterior se combinan con el nuevo. Durante la misma se forma una pericia, un saber no escrito transmisible a los nuevos aprendices, que sirve para humanizar el trabajo, es decir para prevenir el riesgo de los accidentes y para regular el ritmo de la producción.

No obstante, las condiciones de trabajo son, en términos generales, bastante precarias. Al igual que sus compañeros de otros sectores y centros urbano-industriales estos obreros están preocupados sobre todo por la insuficiencia de sus salarios. Aunque no pudimos estudiar una serie de salarios reales del sector para esta ciudad, una noción aproximada de la dimensión del problema la encontramos en el hecho de que las demandas y conflictos de 1944 a 1946 están centrados en el bajo nivel de los mismos. Como sucede a nivel nacional, donde la tendencia del salario real es a crecer entre 1942 y 1944 y a estancarse ante el

¹⁸ Para un detalle de los establecimientos metalúrgicos de Tandil, sus productos y empleo, ver Daniel Dicósimo, "El Sindicato de Obreros Metalúrgicos: antecedente y base de la Seccional Tandil de la UOM (1944-48)", ANUARIO IEHS 6, 1991, p. 316.

¹⁹ Guillermo Velázquez, COMPONENTES DEL CRECIMIENTO DEMOGRAFICO DEL PARTIDO DE TANDIL 1914-1985, Tandil, Municipalidad de Tandil, 1989.

²⁰ IV CENSO GENERAL de la Nación, Censo Industrial de 1946, p. 30 y ss.

²¹ Guillermo Velázquez, op.cit.

²² El noyo y el molde, productos intermedios fundamentales de la fundición, son moldes de las cavidades y de las caras externas de la futura pieza.

²³ Testimonios ofrecidos por ex-obreros de BIMA.

aumento del costo de vida en 1945²⁴, en este caso la principal reivindicación de fines de ese año y comienzos del siguiente es el pago del aguinaldo, que permite compensar relativamente la "carestía de la vida".

Asimismo, el problema de los salarios tiene otros costados, como la forma en que son fijadas las escalas y su alcance sobre el colectivo obrero. Entre 1944 y 1946 el sindicato metalúrgico local negocia con el principal empleador, BIMA, sobre una escala de jornales que comprende a dos grandes categorías: trabajadores mayores de 18 años, a quienes se distingue según su antigüedad, y trabajadores menores de esa edad, recién ingresados a la empresa. Este elevado nivel de generalidad, que no reconoce la calificación ni el oficio, facilita al empleador, por un lado, la frecuente exclusión de las mejoras salariales de los peones y aprendices, cuyos jornales son los más miserables; y por el otro, los traslados de trabajadores de un puesto a otro, con rebaja de salarios y aumento arbitrario de la cantidad de trabajo²⁵. Por otra parte, las escalas no contemplan el gasto que deben afrontar los obreros para proveerse de sus herramientas de trabajo, ya que en esos años el empleador no se considera obligado a proveerlas él, y que es elevado en relación al nivel de los salarios: según los testimonios una lanceta (especie de cuchara) cuesta una semana de trabajo²⁶.

Y, por último, es necesario advertir que lo acordado en estas escalas tiene vigencia sólo dentro de los límites de BIMA, mientras que en los otros establecimientos de la ciudad, en su gran mayoría herrerías de obra, la fijación de salarios se basa en una relación directa e individual empleador-obrero.

Sin embargo, el colectivo de trabajadores de esa fábrica tampoco escapa a las violaciones por parte del empleador de los acuerdos que, por escrito o de palabra, representa el "pliego de condiciones" o escala salarial. Podemos señalar dos de ellas: una es la coexistencia del sistema de jornada laboral paga según hora trabajada con otro, denominado "contrata", consistente en el pago por kilogramo de piezas bien fabricadas, que implica una coerción del empleador sobre obreros individuales para conseguir más intensidad y calidad en el trabajo²⁷; otra es la prolongación de la jornada laboral en algunas secciones, como fundición, sin acuerdo con el sindicato y, lo que es más grave, sin pago de las horas extraordinarias, que se "compensaban" con el otorgamiento de días de descanso²⁸. Esto último nos advierte sobre cómo el empleador aumenta la carga de trabajo arbitrariamente y pone en riesgo la salud del obrero, al privarle de un descanso y recuperación adecuados a su esfuerzo ya que los francos se conceden cuando el ritmo de la fundición lo permite.

Por casos como estos, la seguridad en el trabajo es un motivo serio de preocupación para los metalúrgicos, y prueba de ello es que el sindicato creado en 1944 en BIMA (ya nos ocuparemos de él) tiene como objetivo central crear una "caja social" y organizar colectas para ayudar a "los compañeros que se hallaran enfermos y por esta causa imposibilitados de

²⁴ Hugo del Campo, *op.cit.*, pp. 40-45.

²⁵ Daniel Dicósimo, *op.cit.*, pp. 322-323.

²⁶ Testimonio de ex-obreros de BIMA.

²⁷ *Idem.*

²⁸ Daniel Dicósimo, *op.cit.*, p. 324.

cumplir con sus tareas"²⁹. Esto implica que las víctimas de enfermedades y accidentes derivadas del trabajo pierden los jornales correspondientes al período de su convalecencia, porque el empleador no está obligado a pagarle una indemnización ni darle una compensación por el daño recibido.

La intransigencia de los patrones ante muchos de estos problemas, llevan a los trabajadores a organizarse en un sindicato a partir de 1944. El denominado Sindicato de Obreros Metalúrgicos (SOM) expresa y encauza las demandas más urgentes de la época, algunas de las cuales mencionamos arriba, y se nutre de las experiencias de lucha que aportan muchos de los afiliados recién incorporados a la industria. Entre ellos se destacan los ex-obreros de la extracción de piedra, un importante sector de la economía local durante las tres primeras décadas del presente siglo, que se organizan tempranamente (1906) y desarrollan una trayectoria fértil en luchas colectivas³⁰. Los fundadores del SOM son obreros provenientes, en su mayoría, de BIMA, donde hay condiciones propicias a la sindicalización. Ellos deciden, cuatro años después de la creación, fusionar al sindicato local en la Unión Obrera Metalúrgica como una de sus seccionales³¹.

Los elementos que analizamos hasta aquí -una industria metalúrgica con capacidad de generar empleo, una estructura industrial dominada por una fábrica grande cuyo colectivo obrero está organizado sindicalmente, un flujo de migrantes que aportan nuevas y vitales experiencias de trabajo y de luchas sociales, y un cúmulo de reivindicaciones insatisfechas-, conforman la situación social donde se genera en 1946 un proceso de movilización obrera, capaz de transformar las relaciones laborales en la industria local. En los párrafos que siguen, estudiamos dicho proceso.

2. La movilización obrera en la industria metalúrgica de Tandil, 1946-1949

Las distintas fuentes que estudiamos nos revelan el surgimiento y desarrollo, a partir de 1946, de un proceso de movilización obrera en las fábricas y talleres metalúrgicos de Tandil, que puede contextualizarse en el proceso nacional que llega hasta 1949, aproximadamente. En esos cuatro años, los trabajadores de todo el país consiguen transformar sus condiciones de trabajo y adquirir un status laboral sólidamente fundado en la legislación, gracias a la fuerte presión de las comisiones internas y de los sindicatos, a la elevada convocatoria de las huelgas y a la mediación favorable del Estado.

Estudiamos a continuación este proceso, a través de tres dimensiones significativas: a) el salto cualitativo en las reivindicaciones obreras; b) el grado de realización de las mismas y c) la participación en reuniones sindicales.

²⁹ Sindicato de Obreros Metalúrgicos, ACTA N° 5, folio 2.

³⁰ Sobre la actividad económica, laboral y sindical en las canteras de Tandil hay dos estudios valiosos: Hugo Nario, "La increíble historia de los picapedreros de Tandil", TODO ES HISTORIA 178; Blanca Zeberio, TRABAJADORES CANTERISTAS EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES 1890-1915 (mimeo).

³¹ Una historia pormenorizada del Sindicato de Obreros Metalúrgicos de Tandil en: Daniel Dicósimo, op.cit., pp. 311 y ss.

a) El salto cualitativo en las reivindicaciones

En 1946, el SOM y BIMA realizan una ronda de negociaciones salariales que es significativa porque los trabajadores introducen cambios en sus pliegos de condiciones. Los afiliados al sindicato aprueban en mayo una escala salarial para discutir con la empresa que no difiere de pliegos anteriores. Sin embargo, manifiestan a la Comisión Directiva (CD) que esta escala no alcanza para resolver el problema de los salarios "en peores condiciones". Un mes después, la CD se presenta ante la Asamblea e informa que:

"se habían conseguido mejoras de salarios, siendo favorecidos una cantidad de treinta compañeros mayores y sin ninguna contestación sobre los menores y peones"³².

Disgustados, los presentes deciden elaborar un nuevo pliego, que establezca los jornales correspondientes a cada categoría por especialidad. El mismo es presentado en la siguiente asamblea e incluye las categorías para cada oficio y los jornales correspondientes a cada categoría, por ejemplo: para los oficios de torneros, ajustadores, herreros, carpinteros, fundidores, niqueladores, etc., corresponde una escala de categorías: oficial de primera, oficial de segunda, medio oficial y aprendiz adelantado; a las cuales se atribuye un determinado jornal por horas³³.

Este tipo de pliego, que se inspira en el primer Convenio Colectivo firmado por la UOM y los empleadores ese mismo año, implica un salto hacia adelante de las reivindicaciones obreras, porque:

- Manifiesta la intención de establecer cierta rigurosidad formal, respecto a qué categorías de trabajadores se incluyen en la negociación por salarios; como dijimos en el punto 2, en las escalas anteriores existe un nivel alto de generalidad que deja un peligroso margen para la exclusión de algunos grupos de obreros.
- Hay una clara pretensión de controlar y defender la estabilidad y el salario; insistimos en que la ausencia de una ligazón entre calificación, oficio y jornales, permite que los trabajadores sean trasladados de un puesto a otro y, si la tarea es menos calificada, se disminuya su jornal.

b) La materialización de las demandas obreras

1946 es, para Tandil, un año pródigo en reclamos y conflictos por mejoras salariales³⁴. A comienzos de año, los obreros de BIMA paran durante 24 horas porque el empleador se niega a pagar el aumento de salarios y el aguinaldo decretados por el gobierno. Antes piden al subdelegado local de la Secretaría de Trabajo y Previsión (STP), Edmundo Carbone, que

³² SOM, ACTAS N° 5, folio 48.

³³ Idem, folio 47.

³⁴ En 1946 los metalúrgicos de Córdoba llevan a cabo una exitosa huelga de 45 días y consiguen un sustancial aumento de salarios. Louise Doyon, "Conflictos obreros...", cit., p. 450.

sea mediador con la empresa, pero el intento fracasa debido al enrarecido clima preelectoral de esos momentos: Carbone, también Comisionado a cargo de la Municipalidad, está enfrentado con los empresarios locales, quienes protagonizan un lock-out el 17 de enero contra la injerencia del Estado en las relaciones laborales. Los trabajadores llegan a un acuerdo con BIMA, que promete pagar enseguida el 50% del aguinaldo y el resto a 90 días, y, si esto ya puede considerarse un éxito relativo, la intervención del subdelegado regional de la STP lo confirma al obligar al empleador a pagar los jornales caídos durante la huelga³⁵.

En julio de 1946 los trabajadores de BIMA presentan un pliego de condiciones que incluye una escala salarial según categorías y oficios, sobre el cual abundamos en párrafos anteriores. Este no es aceptado por la empresa y el sindicato comienza a presionarla desde dos flancos: por un lado, convoca públicamente a todos los metalúrgicos para "uniformar criterios en torno a un plan de lucha por mejoras de salarios y mejores condiciones de trabajo..."³⁶; por el otro, pide una nueva mediación de la STP, que esta vez no tiene resultado. A fines de octubre, deciden recurrir a paros parciales y progresivos, que se extienden por tres días; al cabo de los cuales BIMA accede a aumentar los salarios entre 15 y 50%, tomando como base los jornales de febrero que incluían los aumentos decretados por el gobierno³⁷.

Los éxitos relativos del año 1946 aumentan la confianza de los metalúrgicos locales en sus propias fuerzas, como lo demuestran tres hechos significativos del año siguiente:

- a) El SOM presenta un nuevo pliego de condiciones en abril, aunque no ante el empleador sino en la STP, e intima a aquél a aceptarlo en un plazo de 5 días; se demanda no solamente la asociación jornales-categorías-oficios sino el cumplimiento de las leyes sobre salarios básicos, aguinaldo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y otras³⁸.
- b) Asimismo, el sindicato expresa su deseo de tener una mayor injerencia en la organización del trabajo en BIMA, terreno reservado sólo al empleador. Lo hace al pedir que se paguen las horas extras de los obreros de fundición, ya mencionamos el caso más arriba, y al ofrecer su colaboración para distribuir los turnos de colada en dicha sección, argumentando que tiene autoridad sobre los trabajadores y que comparte el mismo interés de que la producción no tenga obstáculos³⁹.
- c) Pero si los dirigentes sindicales son capaces de proponerse a sí mismo como garantes de la disciplina durante el trabajo, los obreros de BIMA dan una muestra de que dicha

³⁵ Un relato más detallado del conflicto en Daniel Dicósimo, op.cit., pp. 320-322.

³⁶ Diario NUEVA ERA, 10/8/1946.

³⁷ Daniel Dicósimo, op.cit., pp. 322-323.

³⁸ NUEVA ERA, 15/4/1947.

³⁹ SOM, ACTAS, folio 102. La actitud de avanzar en las demandas, que refleja un aumento de la autoconfianza, es común a los metalúrgicos de Tandil y de otros centros industriales. Por ejemplo, en 1947 se registran dos movimientos huelguísticos importantes, por su duración y sus consecuencias para los obreros en Tucumán y en el Gran Buenos Aires. Louise Doyon, op.cit., p. 450.

disciplina puede caer, cuando todo un turno abandona la producción sin notificar al empleador ni consultar al sindicato y concurre al velatorio de un compañero fallecido⁴⁰. Este hecho, que provoca una crisis en la conducción del SOM, nos sugiere que la percepción de los trabajadores sobre cuál es el rendimiento "adecuado" durante la producción, junto a las nociones sobre la autoridad y el poder del empleador en la misma, están cambiando y son ahora más laxas en relación a años anteriores⁴¹.

Los metalúrgicos culminan este proceso de movilización afiliándose a la Unión Obrera Metalúrgica en 1948. Con ésto se busca realizar dos objetivos fundamentales, que están en el interés de clase desde la década de 1930, como son: la unidad de todos los obreros de esta industria y la complementación de las fuerzas puramente sindicales con el apoyo formal del Estado. Dos años atrás, la UOM recibe su personería gremial del Estado, siendo reconocida como la organización más representativa de su rama y quedando habilitada para representar a todos los metalúrgicos en las convenciones colectivas, en el control de la aplicación de los convenios y de la legislación laboral vigente, etc. Así, si bien el sindicato cuenta con herramientas ya experimentadas, como la negociación con la patronal y la mediación del Estado, a partir de ahora es más poderoso porque puede acordar salarios y condiciones de trabajo y, sobre todo, hacerlos cumplir en todos los establecimientos con el poder del Estado a sus espaldas⁴². Obviamente, los trabajadores de Tandil esperan beneficiarse de ser copartícipes de tanto poder, aunque éste pronto se convierte en lastre para su capacidad de movilización, como vemos más abajo.

En abril de 1948, éstos se dan a la tarea de aplicar en las empresas locales el nuevo Convenio Colectivo 1948-49, obtenido por la UOM en la huelga de 1947 ya mencionada. El acuerdo es muy avanzado para la época porque incluye: a) la definición de categorías profesionales, oficios y especialidades, acompañadas de una descripción pormenorizada de las tareas correspondientes; b) la elaboración de una nueva escala de salarios, en que los jornales se discriminaban por categorías y por sub-ramas de la industria; c) el agregado a dicha escala de beneficios adicionales, como plus sobre el salario por tareas riesgosas, altas calorías, asignaciones familiares y antigüedad; d) el reconocimiento de las Comisiones Internas, como organismos representativos de los trabajadores y el sindicato en las empresas⁴³.

La campaña se dirige no sólo a BIMA sino también a las herrerías de obra, a los talleres de reparación de automóviles y a las estaciones de servicio⁴⁴. Esta tiene un primer triunfo cuando la dirección de BIMA acepta aplicar el nuevo convenio, pero enseguida aparecen

⁴⁰ Idem, folio 104.

⁴¹ Daniel James supone que las condiciones de pleno empleo, el surgimiento de un sindicalismo de masas poderoso y apoyado por el Estado, crean una coyuntura favorable para que los trabajadores se den una "definición menos rígida sobre lo que podía considerarse legítimo en cuanto a intensidad del trabajo" y a los alcances de la autoridad patronal. Ver Daniel James, op.cit., p. 325-326.

⁴² Un análisis más detallado del origen, crecimiento e influencia de la UOM, en Daniel Dicósimo, op.cit., pp. 312-316.

⁴³ ESTATUTO DEL TRABAJADOR METALURGICO, UOM, 1948-49.

⁴⁴ En el año 1946, las herrerías de obra suman 25 y los *garages* 22, según una encuesta que cita el vespertino NUEVA ERA del 1/10/1949.

resistencias: en junio se conoce públicamente que los Talleres "El Brazo" lo rechazan⁴⁵. Esto plantea al sindicato un desafío importante, porque el personal de esta empresa -unos 70 obreros y 10 empleados, está afiliado y si muestra debilidad arriesga no sólo su permanencia en dicho establecimiento sino su entrada en otros. De inmediato apela a la mediación de la STP, expresando que se han "agotado todas las gestiones amistosas"⁴⁶. Y tiene éxito, porque no sólo Talleres "El Brazo" es obligado a aplicar el Convenio sino que otras herrerías también ceden y lo aceptan⁴⁷. No obstante, hay algo aún más significativo y es que también algunos talleres mecánicos y estaciones de servicios se acogen al convenio; el sindicato local ingresa, a partir de ahora, en un área de potencial sindicalización que reivindica para sí otro sindicato⁴⁸.

En 1949, el Secretariado Nacional de la UOM solicita a las cámaras metalúrgicas un aumento salarial de "emergencia", equivalente al 25% sobre los salarios del convenio 1948-49 y retroactivo a noviembre de 1948. La cámara local comienza a discutirlo en febrero⁴⁹, pero al mes siguiente se notifica que el aumento es declarado obligatorio por la delegación regional del Ministerio de Trabajo y Previsión (ex-STP). BIMA, otra vez, es la primera en reconocer la disposición, pero el resto la ignora. Ante esta actitud, los metalúrgicos se reúnen en asamblea y deciden intimar a los empleadores a que paguen el aumento, advirtiendo que están dispuestos a declarar un paro general. La presión da buen resultado con los talleres metalúrgicos y de herrería pero los patrones de "garages" y estaciones de servicio se niegan y cuestionan la aplicación del Convenio en su sector. El sindicato apela nuevamente al Estado, que media a su favor y obliga a aquéllos a pagar el incremento salarial.

Estas escaramuzas se repiten cuando la UOM y los empleadores ingresan de lleno en la discusión del nuevo convenio. Los trabajadores demandan nuevos aumentos de salarios, la creación de una nueva categoría ("oficial de producción") y la renovación de las mejoras obtenidas el año anterior, mientras que las cámaras empresarias se resisten a otorgarlas, argumentando que implican una erogación muy elevada por cada nuevo puesto de trabajo.

En la Memoria del ejercicio 1948-49 de BIMA podemos observar con más detalle ese argumento, que refleja la percepción de los empresarios sobre el agotamiento del período de crecimiento de la economía⁵⁰. En efecto, esta empresa se lamenta de que el año productivo 1948-49 tenga un "saldo favorable a pesar de que el resultado no se pueda considerar muy halagüeño"; y lo atribuye a los sorpresivos aumentos salariales, a la inclusión de los

⁴⁵ Los Talleres El Brazo son creados en 1912 y se dedican a la carpintería y la herrería. En 1948 se especializan en reparar y fabricar maquinaria agrícola, mangas para hacienda y recolectores de cereal.

⁴⁶ NUEVA ERA, 25/6/1948.

⁴⁷ Otra herrería importante de la época era El Yunque, que ocupaba de 10 a 15 obreros. NUEVA ERA, 25/8/1948.

⁴⁸ En efecto, los trabajadores de reparación y servicio de automóviles de Tandil, se habían agremiado en el Sindicato de Obreros Mecánicos, del cual aparecen referencias ya en 1946, y negociaban sus condiciones de trabajo con la mayoría de los propietarios de talleres mecánicos, de pintura y estaciones de servicio de la ciudad.

⁴⁹ La Cámara local era presidida en 1949 por O. Picardi (La Favorita, carrocerías y carruajes), P. Blanco (Blanco Hnos, herrería y carpintería de obra), P. Fernández (Talleres El Brazo), A. Selvetti (Metalúrgica Tandil, maquinaria agrícola y autopartes), P. Míka (BIMA). NUEVA ERA, 4/2/1949.

⁵⁰ NUEVA ERA, 8/9/1949.

empleados administrativos en el convenio y al otorgamiento de incrementos salariales para éstos con amplias retroactividades, y a las bonificaciones por antigüedad (que la afectan especialmente porque una gran proporción de su personal es muy antiguo)

La UOM amenaza con un paro general en julio pero el acuerdo llega enseguida. Este ratifica las conquistas obreras del anterior y extiende los sucesivos aumentos salariales de "emergencia", otorgados hasta entonces, a todas las categorías de cada sub-rama de la industria: los mismos suman el 45 % sobre la escala fijada en 1948⁵¹. En 1950 este Convenio es renovado y se actualizan los sueldos y jornales.

c) La participación en reuniones sindicales

La asistencia a reuniones sindicales es presentada por algunos autores como prueba del flujo y reflujo de la movilización de los trabajadores⁵². En el caso de Tandil, la presencia de los metalúrgicos en las asambleas del sindicato tiende a aumentar de 1946 a 1948 y, si la vemos de cerca, la misma se relaciona íntimamente con la movilización de esos años. Significativamente, el promedio más alto de asistencia es el de 1946, que, como ya vimos, es un año muy intenso en demandas y conflictos sobre salarios (ver cuadro 1).

Sin embargo, al detenernos en los temas tratados en dichas reuniones, encontramos que no son los reclamos salariales los únicos que atraen una elevada concurrencia, sino también los relativos a la organización del trabajo y a la estabilidad en el empleo.

En 1946, por ejemplo, el número de asistentes comienza a ascender desde el 1º de julio, cuando los menores y los peones son excluidos por BIMA del beneficio de un incremento salarial. No es extraño entonces que la mayor concurrencia, de 151 trabajadores sobre unos 250 afiliados, se registre al debatirse el nuevo tipo de pliego (que combina la escala de jornales con la categoría y el oficio) y la respuesta colectiva a la resistencia empresaria.

No obstante, en las asambleas más convocantes de 1947 se tratan tanto un cambio en el régimen de trabajo en el taller de fundición (81 asistentes) como las suspensiones de obreros ordenadas por la gerencia cuando éstos abandonan espontáneamente el trabajo (86 asistentes).

CUADRO 1
Asistentes a las Reuniones Sindicales (SOM. 1945-48)
(Promedios)

Años	Asistentes
1945	68
1946	89
1947	71
1948	78

Fuente: SOM, Actas de asambleas, 1945-48.

⁵¹ ESTATUTO DEL TRABAJADOR METALURGICO, UOM, 1949-50.

⁵² Louise Doyon, "La organización del sindicalismo peronista, 1945-55", op.cit., pp. 225-227.

Por otra parte, es interesante comprobar que la concurrencia disminuye cuando la convocatoria propone resolver asuntos relativos a la organización: por ejemplo, el número más bajo de asistentes en 1946 corresponde a una Asamblea en que debe elegirse una nueva conducción, estando acéfalo el sindicato por la renuncia de sus dirigentes.

3. El reflujo de la movilización y la burocratización de la UOM, 1950-1954

La movilización de los metalúrgicos durante los años 1946 a 1949 cae significativamente a partir de 1950, produciéndose un reflujo de las demandas y los conflictos, de la participación en la actividad sindical y de la solidaridad con trabajadores de otros sectores. Los estudiosos del tema atribuyen este fenómeno a la desaparición del estímulo que significan las necesidades más inmediatas y largamente postergadas, a la imposibilidad de plantear nuevas demandas debido a la autocontención de los líderes sindicales y a la política desmovilizadora del gobierno peronista⁵³. En el caso que analizamos aquí, se suma otro factor importante como la amenaza de disminución del nivel de empleo en la industria local. El reflujo de la movilización favorece y alienta otro fenómeno característico de este período: la burocratización de las organizaciones sindicales, de la cual no son ajenas la UOM y sus filiales, entre ellas la seccional Tandil. En efecto, en el sindicato local aparecen algunos rasgos que podemos identificar con dicho fenómeno y que contribuyen al alejamiento de los trabajadores.

a) La desmovilización de los trabajadores del metal

En el caso de Tandil podemos encontrar varias manifestaciones significativas de este fenómeno, como es la ausencia de demandas, tanto salariales o de un nuevo tipo, en los momentos previos o inmediatamente posteriores a la renovación de los convenios colectivos. Esto es muy importante, teniendo en cuenta que la condición obrera sufre un deterioro durante el período 1951-1953. En efecto, un estallido inflacionario reduce drásticamente el nivel de los salarios reales entre fines de 1951 y comienzos de 1952; para compensar esta pérdida, el gobierno reajusta los salarios de convenio en 1952 y 1954, pero no hace lo mismo con las bonificaciones por antigüedad, asignaciones familiares y otras, que implican un incremento indirecto de sueldos. Este congelamiento parcial, clave en la política de estabilización económica del gobierno peronista⁵⁴, es aceptado por la conducción nacional de la UOM e impuesto entre sus afiliados mediante recursos coercitivos, pero en el caso que analizamos éstos no se resisten al congelamiento.

La pasividad prevalece mientras dura la recesión económica y es comprensible si pensamos que los trabajadores tienen pocas opciones, en una coyuntura donde los

⁵³ Nos referimos a los factores que frenan y desalientan la movilización en la introducción a este artículo, véase además los estudios de Louise Doyon y Daniel James ya citados.

⁵⁴ Sobre la incidencia de la inflación en los salarios de la época y la política anti-inflacionaria del gobierno, ver C. Díaz Alejandro, ENSAYOS SOBRE HISTORIA ECONOMICA ARGENTINA, Amorrortu, 1975.

empleadores no ceden aumentos de salarios sin reducir sus plantales. En Tandil esta lógica tiene un ejemplo concreto en BIMA, que en esos años atraviesa una difícil situación financiera. Esta empresa, que ocupa a unos 300 obreros, tiene una deuda importante con la Caja de Jubilaciones y pide al sindicato, a principios de 1954, que la ayude a conseguir una prórroga del pago y un crédito "para poder seguir trabajando"⁵⁵. En esta situación podemos suponer que los trabajadores prefieren postergar sus demandas de recomposición salarial y conservar abierta una importante fuente de empleo.

No obstante, la situación se hace más llevadera merced a las políticas atenuantes que el propio gobierno y los sindicatos, ambos dependientes del apoyo obrero, implementan durante esos años. En el primer caso, es sabido que se aplica un control sobre los precios mientras dura el congelamiento de salarios, para evitar que se profundice la brecha entre ambos; y en el segundo, se trata de implementar algunos programas o medidas aisladas que sirvan de paliativos aunque sin atentar contra la política antiinflacionaria. En este sentido, el sindicato local pone en funcionamiento un servicio de asistencia médica a comienzos de 1952, que consiste en la contratación de una clínica privada para la atención de sus afiliados⁵⁶.

Sin embargo, los trabajadores se alejan del sindicato durante este período, como podemos apreciar en una serie de aspectos.

Si bien los dirigentes se proponen en 1948, cuando la organización se fusiona en la UOM, impulsar la afiliación⁵⁷, ésta crece lentamente y sin acompañar el aumento del empleo: en 1946 los sindicalizados son 250 sobre unos 450 ocupados, es decir el 56 %, y en 1955 llegan a 350, el 44 % de los 800 trabajadores empleados⁵⁸. Aunque el porcentaje de afiliación tiene diferente significado en 1946 que en 1955, debido a que en un caso representa una actitud voluntaria y militante del trabajador y en el otro es resultado de un procedimiento de captación institucionalizado, reduciendo al obrero a una actitud pasiva⁵⁹, podemos interpretar que ese lento crecimiento refleja el desinterés por incorporarse a la organización.

Por otro lado, la retracción es notoria en las ausencias de los delegados a las reuniones del Congreso seccional; un indicio de la extensión y la frecuencia de las inasistencias la da el hecho de que el Congreso no puede constituirse durante varios meses de 1953 y casi todo 1954⁶⁰.

No obstante, el desinterés de los metalúrgicos no equivale a una apatía profunda, porque durante estos años hay manifestaciones de su participación, aunque limitada y rutinaria, en actos sindicales y políticos. Pongamos por caso la elección de Comisión Directiva, en septiembre de 1953, donde votaron 250 trabajadores, aproximadamente, que representan el

⁵⁵ ACTAS de la Comisión Directiva, UOM, Seccional Tandil, 15/2/1954.

⁵⁶ NUEVA ERA, 17/3/1952.

⁵⁷ En un comunicado de marzo de 1948, el sindicato metalúrgico llama a la sindicalización de los trabajadores "para la defensa de su independencia sindical y para la lucha por sus reivindicaciones generales, para su emancipación de clase...", NUEVA ERA, 13/3/1948.

⁵⁸ Las cifras de empleo para 1946 y 1955 son estimadas, por razones que ya comentamos arriba, y las de afiliación se toman de las actas sindicales: ACTAS, SOM, folio 63; ACTAS de la Comisión Directiva, UOM Seccional Tandil, 6/8/1955.

⁵⁹ Tomamos esta idea, que atribuye un significado psicosocial a la afiliación, de Rubén Zorrilla, ESTRUCTURA Y DINAMICA DEL SINDICALISMO ARGENTINO, B. Aires, La pléyade, 1974, pp. 157-158.

⁶⁰ ACTAS, UOM Seccional Tandil, 11/1/1954 y 14/6/1954.

70% de los afiliados⁶¹. Y la concurrencia a los actos callejeros de celebración de hechos relevantes para el movimiento obrero, como el 1° de mayo y el 17 de octubre, que a partir de 1949 se rutinizan y pierden espontaneidad.

Sugestivamente, los metalúrgicos se movilizan cada año para estas ocasiones, pero nunca lo hacen en solidaridad de sus compañeros de otros gremios en conflicto. Esta práctica es frecuente en 1946, cuando los afiliados al SOM adhieren solidaria y activamente a los reclamos de los obreros canteristas y panaderos⁶², pero no hay testimonios de ella aunque se producen conflictos importantes durante el período 1950-54⁶³.

b) La burocratización del sindicato metalúrgico

El alejamiento de los trabajadores de las actividades sindicales interactúa con la creciente burocratización de las mismas, en el sentido de facilitar el desarrollo de rasgos como la centralización de las decisiones y la autopropagación de los líderes y, en un proceso de rebote, la percepción de su presencia desalienta la participación en el sindicato. La UOM no escapa al fenómeno y, por lo tanto, tampoco su seccional de Tandil, como demostramos en las líneas que siguen.

A partir de 1946, el sindicato metalúrgico debe afrontar los desafíos del rápido crecimiento de la sindicalización y de la institucionalización de las relaciones laborales. Por un lado, sus dirigentes cuentan con un instrumento fundamental en el sistema de paritarias⁶⁴, que pone lo sustancial de las negociaciones sobre condiciones de trabajo en sus manos. Es decir, que la definición y discusión del convenio es realizada por los líderes de seccional, y las divergencias que surgen en su aplicación son resueltas por otros miembros de la conducción nacional, ubicados en los organismos tripartitos (sindicato-empleadores-Estado).

Por el otro lado, al conducir una organización reconocida como la "más representativa" de la industria del metal, adquieren el derecho de representar a *todos* los metalúrgicos, pero también la obligación de articular las demandas y los intereses que provienen de empresas diferentes entre sí, y adaptarlos a la política reivindicativa global del sindicato y a los acuerdos establecidos con el gobierno respecto a su política económica. Por lo cual se pone en juego la representatividad de esa dirigencia ante los trabajadores y la confiabilidad de la misma ante los otros actores de la negociación colectiva.

La respuesta a estos desafíos es doble: a) la expansión organizativa, que responde a la articulación de intereses y demandas obreras muy diversos, creando órganos sindicales en

⁶¹ ACTAS, UOM Seccional Tandil, 25/9/1953.

⁶² Una descripción de esos movimientos y de la participación de los metalúrgicos en Daniel Dicósimo, op.cit., pp. 329-330.

⁶³ Un conflicto importante del período es el de los trabajadores ferroviarios, entre diciembre de 1950 y febrero de 1951, que en Tandil deriva en cuestionamientos a la conducción del sindicato y en actos organizados por la CGT de repudio a los huelguistas. Véase NUEVA ERA, 15/12/1950 a 19/2/1951.

⁶⁴ El sistema de paritarias en la Argentina está basado, para este período, en el decreto 23.852 del 2/10/1945, que facultaba a los sindicatos con personería gremial a intervenir en las negociaciones colectivas, y en la ley 14.250 del año 1953, según la cual los convenios se aplican a nivel de rama de actividad, a nivel nacional y afectan a todos los trabajadores, afiliados o no. Véase Alvaro Abós, op.cit., pp. 10 y 37.

los talleres y filiales o seccionales en los centros urbano-industriales; b) la centralización de las principales decisiones sobre política laboral y relaciones con el Estado en los "cuerpos superiores" (el Secretariado Nacional y el Consejo Directivo), que pretende garantizar que el convenio alcance a todos los metalúrgicos y evitar su actividad reivindicativa autónoma.

Las seccionales, como la que aquí estudiamos, cumplen un importante papel tanto en la expansión como en la centralización. Están pensadas para integrar a los trabajadores de todo el país y a sus demandas en la organización, extender los beneficios de los convenios y la legislación laboral, y acotar la actividad gremial en cada empresa a las resoluciones de los dirigentes nacionales. El peso de las seccionales en la centralización aumenta a partir de 1953, como consecuencia de la tensión social que produce la inflación y su efecto negativo en los salarios reales en 1951-52, y de la necesidad de contenerla que manifiestan tanto el gobierno como el sindicato⁶⁵. Desde entonces, pueden participar en todas las asambleas realizadas en los talleres, controlar las elecciones de delegados y la formación de las comisiones internas, intervenir en sus gestiones con el empleador y desplazar a los delegados con motivos tan difusos como "no responder a los intereses del gremio"⁶⁶. Con estas armas en la mano, los líderes seccionales pueden eliminar o, en el mejor de los casos, desalentar las demandas de mejoras salariales que violen el acuerdo sindicato-gobierno sobre la política anti-inflacionaria⁶⁷.

La seccional Tandil no es ajena a este proceso. Podemos identificar ciertos rasgos significativos, como la intervención del gobierno seccional en las actividades de los órganos de empresa, la centralización de información, decisiones y gestión, y el recorte de la participación de los afiliados en la elección de los líderes.

La injerencia de la Comisión Directiva en el área de acción de la comisión interna, no aparece sólo como respuesta a una crisis, sino que es normal y cotidiana. Veamos un caso concreto. A causa de sus problemas financieros, derivados de una importante deuda con la Caja de Jubilaciones, BIMA pide apoyo al sindicato, en febrero de 1954, para conseguir un crédito que le permita continuar con la producción. Aunque su decisión puede afectar a los trabajadores de la empresa, los dirigentes seccionales no los consultan, sino que adelantan su respaldo si la empresa informa cómo va a gastar el dinero. Ante esta respuesta, el empleador propone formar una comisión con representantes del Directorio, el personal técnico y los obreros, que acuerden "ideas para la mejor marcha de la fábrica". Recién entonces la Comisión Directiva se reúne con delegados y capataces de BIMA, y se forma la delegación obrera que, significativamente, integra también un miembro del gobierno seccional. Asimismo, se acuerda que las "sugerencias" surgidas de la comisión sean

⁶⁵ En una atmósfera política enrarecida, por la renovada actividad de la oposición y las denuncias del gobierno y la CGT sobre la existencia de un supuesto complot comunista, el Congreso Nacional de Delegados de la UOM, reunido el 20 de enero de 1953, otorga a las seccionales más poder para intervenir, controlar y sancionar a las comisiones internas.

⁶⁶ ESTATUTO aprobado por el Congreso Nacional de Delegados "Eva Perón", UOM, 20/1/1953.

⁶⁷ No obstante, como los dirigentes seccionales también son sensibles a la presión, en su caso más directa, de la masa de afiliados, los "cuerpos superiores" amenazan con intervenir sus filiales y expulsarlos de la organización. De 1947 a 1954 la amenaza se hace realidad en diez oportunidades, merced a que la intervención es respaldada por la concentración de los fondos sindicales en manos de quienes la ordenan. Louise Doyon, "La organización del sindicalismo peronista...", op.cit., p. 215.

presentadas primero al empleador y luego a la asamblea de trabajadores⁶⁸.

Los miembros de la Comisión Directiva, siete secretarios en este caso, tienen asignadas una serie de funciones en el Estatuto sindical, de acuerdo a una división del trabajo ideal⁶⁹. Sin embargo, como sólo el Secretario General cobra una renta y puede prescindir del trabajo en fábrica, se produce una concentración de responsabilidades en su persona. Así, Juan Capelluti, quien ocupa ese cargo desde 1950 hasta junio de 1955⁷⁰, atiende a los afiliados en las oficinas de la sede, gestiona jubilaciones en Capital Federal, supervisa el sistema de atención médica, contrata la reparación de las instalaciones, etc. A lo cual se suman las obligaciones derivadas de su mandato: asistir a las asambleas de fábrica, viajar a la delegación que la seccional tiene en la ciudad vecina de Olavarría, concurrir a las reuniones del Consejo Directivo y de la CGT, y hasta ejercer, simultáneamente con su cargo en Tandil, la intervención de otra seccional. La ocupación de los otros secretarios en la administración es menor: consiguen donaciones entre los afiliados y las empresas, supervisan el trabajo de los albañiles que reparan el local, etc.

Pero el principal dirigente no sólo centraliza actividades sino también información. Su carácter de miembro del Consejo Directivo, uno de los "cuerpos superiores" de la UOM, le da acceso a información vital sobre el funcionamiento y los problemas de la organización. Sin embargo, los otros secretarios lo acusan a fines de 1954 de retacearla y presentar informes verbales, que ya no les merecen confianza. A consecuencia de esto, dicen no poder apreciar "la verdadera actuación de los hombres que nos representan", es decir hasta qué punto el Secretario General transmite el mandato que ellos y los delegados le confiaron⁷¹. En estos reproches se refleja la distancia que separa a los dirigentes intermedios y de base de las decisiones fundamentales del sindicato.

En la misma seccional esa distancia crece de 1953 a 1955 porque los mecanismos creados para controlar a la Comisión Directiva son débiles y, fundamentalmente, no funcionan en la práctica. A diferencia del proceso de decisiones que se implementa en el SOM, de 1944 a 1948, donde la asamblea de afiliados tiene intervención directa sobre las mismas, el que se afirma en la filial a partir de 1953 -porque hasta entonces sigue pesando la asamblea- da a los dirigentes un poder decisorio que no es controlado directamente por los trabajadores, sino a través de un organismo intermedio como el Congreso de Delegados. Ante éste, la Comisión Directiva tiene ahora un margen de acción independiente bastante amplio, porque el Estatuto sindical le faculta a convocar al Congreso cuando lo desee y de acuerdo a un temario que ella misma define, y porque la composición de ese cuerpo, delegados de diversos establecimientos de la ciudad, dificulta su autoconvocatoria frecuente. De cualquier modo, si hay algún resquicio donde se filtre el cuestionamiento de los delegados, en 1953-54

⁶⁸ ACTAS de la Comisión Directiva, UOM Seccional Tandil, 15/2/1954.

⁶⁹ El Estatuto sindical de 1953 da a la Comisión Directiva atribución para resolver sobre "todos los problemas relativos a la organización local", incluyendo la supervisión de los empleados administrativos, la convocatoria al Congreso de Delegados, el control sobre la recaudación de la cuota sindical, etc.

⁷⁰ Juan Capelluti desarrolla una larga militancia política y gremial: adhiere al Partido Comunista desde principios de los años cuarenta y en abril de 1943 es arrestado junto a varios dirigentes de la Unión Obrera Local (UOL); dos años después, participa activamente en un nucleamiento obrero antiperonista, la "Comisión Pro-Unidad Obrera Democrática", creada como soporte de la Unión Democrática en Tandil; a comienzos de 1946, asiste al "Primer Congreso Obrero de Tandil" impulsado por la UOL, representando al sindicato metalúrgico.

⁷¹ ACTAS de la Comisión Directiva, UOM Seccional Tandil, 28/12/1954.

el Congreso ni siquiera se reúne, reflejando la desmovilización general.

La debilidad y, durante períodos largos, la ausencia de controles estimulan el manejo discrecional de los fondos de la seccional, derivando en un caso de corrupción personal. Los fondos disponibles son de dos tipos: uno provisto por la Tesorería Nacional de la UOM, según un Presupuesto anual para gastos fijos y extraordinarios, que supervisa el Consejo Directivo y resulta del aporte de una cuota por los afiliados; y otro proviene directamente de éstos a través de donaciones, multas y alquiler del salón que posee el sindicato. Su administración es responsabilidad casi exclusiva del Secretario General y su destino es la erogación de varios servicios: a) un sistema de asistencia médica; b) una parte del trámite jubilatorio de sus afiliados, y c) el mantenimiento de un local que se ofrece para encuentros sociales y familiares.

En mayo de 1955 Juan Capelluti es responsabilizado por los otros secretarios de usar arbitrariamente esos fondos⁷². Por un lado, afirman que viola una resolución del Secretariado Nacional, que prohíbe contratar empleados administrativos, al pagar a un contador para llevar los libros y hacer el balance del sindicato. Unos meses antes, los mismos secretarios habían criticado al Consejo Directivo por aumentar el sueldo de los dirigentes seccionales y obligan al Secretario General a comprometer una parte de su renta para costear la asistencia social y otros gastos, por lo que ahora también le reprochan faltar a su propia palabra. Por otro lado, quieren saber qué destino tuvo un dinero conseguido en donación y destinado a la reparación de la sede, porque al terminar ésta no se ha pagado la deuda contraída. Finalmente, le acusan de quedarse con las donaciones que los afiliados hacen al sindicato, como retribución por el trámite jubilatorio. Las respuestas del Secretario General, consignadas en actas, revelan cierta responsabilidad de su parte en el manejo arbitrario de los fondos:

"(El Secretario General) dice que de ese dinero se hace responsable él y que esperaba que el constructor le terminara unos trabajos realizados en su casa para abonar la deuda".

"...este compañero dice que a él se lo dan (por el dinero de las donaciones) pero que él no insinúa nada"⁷³

Sin embargo, la legitimidad de este dirigente no cae abruptamente sino que sufre un deterioro progresivo a partir de 1953, luego de varios años de prestigiosa militancia. A fines de ese año es reelecto en el cargo, pero el procedimiento que se utiliza deja entrever alguna manipulación de los resultados. Los metalúrgicos locales eligen a sus representantes en forma directa desde la creación del SOM, en 1944, mediante el mecanismo de proclamación en asambleas. Mientras éstas son el ámbito decisorio y elector por excelencia, hay cierta garantía de que los elegidos son aquellos obreros que pueden demostrar su entrega personal y su honestidad en la militancia. Un ejemplo de esto es Nicolás Pecchia quien, elegido por sus compañeros de BIMA para conducir el sindicato durante la época de su organización

⁷² ACTAS de la Comisión Directiva, UOM Seccional Tandil, 14/5/1955.

⁷³ Idem.

(1944-45), es reelecto como reconocimiento a su capacidad conductiva en los años de mayor movilización (1946-1950)⁷⁴. Juan Capelluti, al igual que Pecchia, tiene militancia política y obrera suficiente para que sea elegido secretario del SOM en 1946 y de la seccional de la UOM dos años después. Su trabajo en la Comisión Directiva durante los años de luchas y conquistas obreras le permiten reunir méritos para ser designado, también en asamblea, como Secretario General en 1950.

Significativamente, los metalúrgicos renuncian a la elección directa de sus dirigentes en 1953, a cambio de un método indirecto: el Congreso de Delegados arma una lista de candidatos (cuyo número es de 14, el doble de los cargos existentes), que es sometida al voto secreto de los afiliados; después, el mismo Congreso elige entre los más votados al Secretario General y al Adjunto. Es evidente que los líderes en el gobierno pueden influir en la elección si tienen delegados a su favor o si pueden presionarlos. Algo de esto pasa en dicha oportunidad y la prueba es que Capelluti no consigue encabezar la lista de más votados, ocupa el tercer lugar, pero es designado Secretario General nuevamente⁷⁵. Es posible que su imagen anterior, ligada a las luchas y conquistas del período 1946-49, comience a desmoronarse en este hecho.

4. El resurgir de las luchas obreras y el estallido de la crisis de representación, 1954-55.

En 1954, a medida que el problema de la inflación es superado, los metalúrgicos reanudan la movilización abandonada en 1950 y ponen a los burócratas de su sindicato al borde de una crisis total, que es definitiva en el caso del Secretariado Nacional y a duras penas evitada por los secretarios locales. La dirigencia de la UOM atraviesa una coyuntura muy particular en 1954-55, cuando es arrastrada a un enfrentamiento con el gobierno peronista y más adelante debe afrontar las tensiones derivadas de su caída y de las presiones obreras, durante el clima de "benevolencia limitada" que caracteriza al gobierno del Gral. Lonardi.

a) Retroceso laboral, conflictos y activismo sindical

En los primeros meses de 1954 los cuadros intermedios y las bases de la UOM comienzan a presionar al Secretariado Nacional para que se ponga al frente de una lucha por la recomposición salarial. El gobierno, advertido por los dirigentes de las tensiones que debe soportar en esos días, otorga un reajuste por decreto en marzo, pero no actualiza las demás cláusulas del Convenio. Por debajo de la cúpula sindical se percibe que los aumentos no alcanzan para compensar las pérdidas de los años 1951-52 y las presiones aumentan en consecuencia. Aquella enfrenta el dilema que aludimos en la introducción del artículo: contener nuevamente las demandas y evitar el peligro de la represión estatal contra su

⁷⁴ Nicolás Pecchia es militante peronista desde 1947, cuando se crea el Centro de Agrupaciones Gremiales del Partido Peronista, para representar a "la fuerza electoral obrera peronista" e integrado por obreros textiles, molineros, de la construcción, carpinteros, pintores, del cuero y metalúrgicos.

⁷⁵ ACTAS N° 1 de la Comisión Directiva, UOM Seccional Tandil.

organización o encabezar las mismas y recuperar algo de la autoridad perdida durante los años 1950-53. En mayo opta por declarar el "trabajo a reglamento" en toda la industria y presionar al gobierno para reabrir la negociación con los empleadores.

En Tandil, el malestar de los trabajadores lleva a la seccional a aplicar un sistema de paros progresivos, que tiene vigencia desde el 3 hasta el 20 de mayo. Se asiste a los establecimientos, pero sin cumplir las tareas habituales durante un lapso que llega hasta 7 horas. El acatamiento es generalizado. En los establecimientos más importantes, como BIMA y "Metalúrgica Tandil"⁷⁶, la producción cae "sensiblemente", y también se paralizan los "garages" y las estaciones de servicio⁷⁷. Cuando el 21 de mayo la UOM profundiza el conflicto declarando un paro general, los metalúrgicos dejan los talleres y vuelven a sus casas.

En contraste con la elevada participación obrera, los secretarios de la seccional tienen escasa influencia en el curso de la huelga. Al parecer su desprestigio es ya importante y aunque bajan a las fábricas a informar sobre las negociaciones del Secretariado, no consiguen afirmar la autoridad perdida. Prueba de ello es que durante la huelga no hay un sistema de enlaces entre la Comisión Directiva y los delegados, que se conducen autónomamente, ni una afluencia importante de los afiliados al local del sindicato⁷⁸.

Las negociaciones con el gobierno, que no se interrumpen, dan un giro dramático cuando el Ministerio de Trabajo declara ilegal el paro; obligando al sindicato a levantarlo y aceptar un acuerdo.

Este es apenas una sombra de las demandas iniciales pero favorece abiertamente a los dirigentes de la UOM, lo cual es una paradoja porque estos eran los verdaderos derrotados en el conflicto. Si bien se aplica un aumento de salarios respecto del último Convenio, éste es relativizado por una prórroga de las cláusulas referidas a beneficios adicionales, por el pago de los incrementos retroactivos en cuotas, y el desvío de la primera a la Fundación "Eva Perón" (50%), a la UOM (40%) y a la CGT (10%); por la decisión de dar a los empleados administrativos sólo un incremento fijo y, finalmente, por el inicio del descuento de una cuota sindical del 1% sobre los salarios reales y el aguinaldo. La paradoja se explica por la necesidad del gobierno de fortalecer las posiciones de los dirigentes, que no pierden su carácter de intermediarios entre aquél y los trabajadores.

Otro sector favorecido es el de los empleadores, que ve apoyada su posición sobre los sistemas de incentivo a la productividad, como lo indica este párrafo del acuerdo:

"La UOM se compromete a que sus representantes en las diferentes fábricas no presentarán inconvenientes en los reajustes notificadas de las tarifas o bases de premios, en aquéllos casos en que las mismas resulten anti-económicas y/o contrarias a la esencia del premio por aplicación de los aumentos convenidos"⁷⁹

⁷⁶ Metalúrgica Tandil es una fundidora de hierro, que elabora maquinaria y repuestos agrícolas, así como autopartes; creada en 1948, seis años después ocupa alrededor de 400 personas.

⁷⁷ NUEVA ERA, del 4 al 11/5/1954.

⁷⁸ Véase ACTAS de la Comisión Directiva, UOM Seccional Tandil, 14/6/1954. NUEVA ERA, 20/5/1954.

⁷⁹ NUEVA ERA, 3/6/1954.

El acuerdo es revulsivo entre los trabajadores y no recibe un consenso uniforme: mientras los delegados del Gran Buenos Aires lo acatan y vuelven al trabajo, los de la Capital Federal siguen la huelga. En los meses previos al conflicto, algunas empresas de esta ciudad revisan unilateralmente los incentivos a la productividad acordados con las comisiones internas; por lo cual, el párrafo citado aparece como una aceptación tácita de la autoridad patronal sobre el tema⁸⁰.

En Tandil, la Comisión Directiva, descolocada durante la huelga, se apura en aceptar el acuerdo y pedir el regreso al trabajo. Esta decisión no hace más que profundizar su debilidad, porque la aplicación del acuerdo sobre incentivos también perjudica a los obreros locales y multiplica su malestar contra los empleadores y los dirigentes.

En las fábricas locales, como BIMA y Metalúrgica Tandil, se aplica el sistema de trabajo a "destajo", o sea de pago por pieza producida, desde comienzos de la década y es tolerado por los trabajadores en la medida que permite compensar relativamente el deterioro salarial de esos años. Por otra parte, las comisiones internas imponen su control sobre las tarifas y evitan los efectos perversos del sistema sobre la cohesión y la solidaridad en el colectivo obrero. Sin embargo, el acuerdo de 1954 debilita ese control y amenaza con retrotraer la condición laboral a los años previos a 1946. No obstante, el impacto de esta situación es diferente de un establecimiento a otro. En el caso de BIMA los efectos negativos del trabajo a destajo son ahogados por la sensibilidad de los trabajadores ante un posible cierre de la empresa, jaqueada todavía por sus deudas; por lo tanto, éstos optan por aceptar las condiciones impuestas por los empleadores, que les permiten aumentar relativamente sus salarios y, aunque así no fuera, son preferibles a quedarse sin empleo.

En cambio, en Metalúrgica Tandil el fortalecimiento del poder patronal agudiza un creciente malestar, que tiene origen en una serie de transformaciones en el proceso de trabajo registradas en 1953-54. La empresa comienza a proveer de blocks de cilindros y de tapas de cilindros a un nuevo cliente, Industrias Aeronáuticas y Mecánicas del Estado, quien le exige nuevas pautas de calidad, rapidez y volumen en las entregas⁸¹. Esto la obliga a incorporar máquinas moldeadoras, molinos preparadores de tierra para moldeo, máquinas noyeras y un laboratorio para control de calidad. Sin embargo, el intento de aumentar las horas de transformación directa no se reduce a estos cambios técnicos sino que implica también un ajuste del sistema de incentivos, es decir de las tarifas pagadas por pieza. En realidad, lo sustantivo de los cambios es la combinación del trabajo a destajo con la mecanización de subprocesos manuales para aumentar la productividad. A consecuencia de ello, los trabajadores de las secciones más importantes, como noyería y moldeo, ven seriamente disminuidas sus posibilidades de regular el ritmo y la cantidad de trabajo, y quedan expuestos a otra combinación desfavorable: la del cansancio, físico y mental, que resulta de una mayor intensidad del ritmo, con el esfuerzo físico de manipular las nuevas piezas, más grandes y pesadas que las anteriores.

⁸⁰ Ver Daniel James, op.cit., p. 342.

⁸¹ El proceso de trabajo de Metalúrgica Tandil se caracteriza entre 1948 y 1953 por: productos con escaso nivel de complejidad (destinados al agro y al hogar), un sistema de producción con predominio del trabajo manual y con un sistema de máquinas poco especializadas, además de un ritmo lento de fabricación debido al pequeño tamaño de los pedidos. Los cambios introducidos redundan en un notable incremento de la productividad: si en 1950 produce molinos a viento con un ritmo de 20 unidades mensuales, en 1955 el ritmo aumenta a 400 molinos al mes. Daniel Dicósimo, LOS TRABAJADORES METALÚRGICOS: CONDICIONES DE TRABAJO Y CONFLICTO SINDICAL EN UNA EMPRESA METALMECÁNICA, 1948-83 (mimeo).

Movidos por la necesidad de restablecer el equilibrio de fuerzas en la fábrica anterior a 1953, los obreros de Metalúrgica Tandil presionan sobre la Comisión Directiva para que no se desconozca su derecho a participar en la definición del sistema de incentivos. Su activismo posterior al conflicto de 1954 es el motor que anima un nuevo incremento de la participación en las actividades sindicales. Esa participación es intensa en el período abril-octubre de 1955, con unas 32 reuniones de diverso tipo: de la Comisión Directiva con una sección en particular (en 17 ocasiones), con todos los obreros y empleados de un establecimiento (7 y con un promedio de 140 asistentes cada una), con el Congreso de Delegados y con varios establecimientos al mismo tiempo (2 reuniones con 58 obreros presentes promedio)⁸².

El importante número de reuniones con una sección y el también importante promedio de asistentes a las asambleas por establecimiento nos sugieren que en este período se ensaya un procedimiento de resolución de problemas, que son tratados en varios niveles. Pero, también, podemos aventurar que la convocatoria a todos los miembros de una fábrica implica una serie de fracasos por resolver las cuestiones en el ámbito reducido de la sección.

CUADRO 2
Reuniones sindicales y asistencia por empresa.
UOM Tandil, abril-octubre 1955 (Asistentes-promedio)

	BIMA		MT		OTRAS	
	Nº	Asist.	Nº	Asist.	Nº	Asist.
Todo						
el personal	3	155	2	239	2	18
Una sección	5	19	12	19	-	-
Delegados	3	-	1	14	-	-

Fuente: ACTAS de la Comisión Directiva y REGISTRO DE ASISTENCIAS, UOM Seccional Tandil, 1955.

Como vemos en el cuadro 2, la mayor parte de las reuniones de este último tipo involucran a los trabajadores de Metalúrgica Tandil: en 7 oportunidades, sobre 12, son operarios de Noyería y en el resto de Mecánica, Rebaba y Galvanizado. Todas estas secciones son afectadas directamente por la combinación de trabajo a destajo y mecanización, por lo que su fuerte presencia en el sindicato nos sugiere que, en este período, el efecto sobre la condición obrera de esa articulación es un tema casi excluyente.

⁸² La información que utilizamos en este punto proviene no sólo de las Actas de la Comisión Directiva sino de un Libro de Registro de Asistentes a Reuniones que, afortunadamente, se conserva en el sindicato local.

En este período, los dirigentes seccionales enfrentan un dilema parecido al de 1954: si encabezan estos reclamos pueden recomponer algo del prestigio perdido pero, al hacerlo, se exponen al castigo de la cúpula sindical por violar el acuerdo de ese año sobre sistemas de incentivo.

b) Crisis de representación, resistencia e intervención

El desprestigio y la falta de autoridad del gobierno seccional se acentúan durante los meses de marzo a octubre de 1955, poniéndolo al borde de un fracaso definitivo cuando debe enfrentar los nuevos desafíos de ese período.

A fines de marzo se produce una crisis seria en la cúpula de la UOM, cuando el Secretariado Nacional, debilitado por la derrota de 1954 y los privilegios que le otorga el gobierno, es suspendido y luego obligado a renunciar por los líderes de seccionales. Se acusa a sus miembros de usar los fondos sindicales en provecho propio y, poniendo una nota irónica, Juan Capelluti mociona en el Consejo Directivo "que se pasara la actuación a la justicia para su total esclarecimiento"⁸³.

La onda de choque que genera el desplazamiento de los secretarios nacionales también golpea a la seccional Tandil y, en particular, a su Secretario General. En los primeros días de abril, los delegados de Metalúrgica Tandil critican severamente a la Comisión Directiva por su insensibilidad ante las demandas de ese colectivo obrero. Algunos secretarios, sintiendo el impacto, se vuelven contra Capelluti y le acusan, como vimos más arriba, de monopolizar la información y de usar los fondos sindicales en beneficio propio. La mayoría de la CA, con la obvia excepción de Capelluti, resuelve poner dichas "anormalidades" a consideración del Congreso de Delegados. Este se reúne a fines de mayo y pide la renuncia del Secretario General, que se hace efectiva el 15 de junio.

Estos hechos, que parecen un intento reflejo de atenuar la distancia que separa al gobierno seccional de los afiliados eliminando una de las manifestaciones más visibles de sus causas, no exime a la Comisión Directiva de enfrentar otros desafíos. El más previsible son las demandas de los trabajadores de Metalúrgica Tandil que, como mencionamos arriba, ocupan todo el período abril-octubre de ese año. Tampoco los secretarios que quedan a cargo del gobierno dan respuestas concretas a las mismas y, por lo tanto, su base de sustentación sigue debilitándose.

Pero un hecho que los llena de estupor y los paraliza durante unos días es la destitución del presidente Perón. En las actas del mes de octubre encontramos evidencias de esto; por ejemplo, los secretarios tienen que dar garantías de que las reuniones están permitidas por el "comando revolucionario" a los miembros de dos comisiones del sindicato, pero, a su vez, ninguno de ellos está dispuesto a concurrir a la reunión del Consejo Directivo y mandan en cambio un telegrama donde se excusan por razones familiares⁸⁴.

No obstante, el gobierno del Gral. Lonardi y la CGT realizan una tentativa de acercamiento, basada en una serie de gestos recíprocos, que crean cierta atmósfera de

⁸³ ACTAS de la Comisión Directiva, UOM Seccional Tandil, 13/4/1955.

⁸⁴ ACTAS de la Comisión Directiva, UOM Seccional Tandil, 10/10/1955.

"benevolencia limitada" durante las siete semanas que siguen al 23 de septiembre⁸⁵. En ese marco, la UOM, como casi todos los sindicatos, convoca el 6 de octubre a elecciones internas para el mes de diciembre. Sin embargo, la Comisión Directiva local no reproduce el llamado, justificándose con la ausencia de un requisito mínimo como los carnets de afiliados impresos⁸⁶. Esta decisión provoca una inmediata reacción negativa de los afiliados y los militantes, que ven en las elecciones internas la posibilidad de renovar a sus dirigentes y de canalizar el malestar acumulado durante los últimos años.

Un grupo de delegados (algunos con antigua militancia en el gobierno del SOM) plantean al colectivo obrero de Metalúrgica Tandil la idea de intervenir la seccional, basándose en que no hay autoridades legítimas porque el secretario que la preside es, al mismo tiempo, patrón y ésto viola los Estatutos sindicales. Luego de realizar varias reuniones entre el 10 y el 20 de octubre, la consigna de la intervención se afirma y se constituye en esa fábrica una comisión que junta firmas para avalarla. La repercusión favorable que tiene esta campaña es un reflejo más del descontento de los obreros con la Comisión Directiva⁸⁷.

En BIMA, por el contrario, si bien la idea tiene inicialmente buena acogida y se forma otra comisión que llega a juntar 50 firmas, el entusiasmo decae y en pocos días la intervención se queda sin adherentes. Esta actitud se puede comprender teniendo en cuenta que los trabajadores tienen una deuda con el sindicato, recordemos que éste ayuda a la empresa a conseguir créditos y una prórroga a su deuda previsional, y perciben que su participación en este conflicto puede tener, por ese motivo, consecuencias negativas sobre su fuente de empleo.

Los secretarios de la CA, enterados de los acontecimientos y temiendo que los delegados opositores tengan apoyo de los "comandos civiles", la policía o el ejército, piden informes en la subcomisaría de policía. Aunque les dan garantías de que no respaldan la intervención, ellos declaran que:

"...no estamos dispuestos a entregar la seccional pues estamos legítimamente constituidos y no hay razón en el sentido gremial para una intervención de esta índole pues desconoce las normas estatutarias"⁸⁸

Luego se presentan en BIMA y la comisión interna les aseguran su lealtad, lo cual se entiende no sólo por la situación económica de la empresa sino también porque el secretario a cargo de la seccional, Juan Martínez, es un antiguo trabajador de la misma y representante de ese colectivo obrero en la Comisión Directiva desde 1950 (en la elección de 1953 Martínez es

⁸⁵ A partir del 23 de septiembre, los discursos conciliadores del propio Lonardi y la central obrera, entrevistas entre ambos, el nombramiento de un asesor legal de la UOM como ministro de Trabajo, garantías a la integridad de los sindicatos y la devolución de varios locales ocupados por "comandos civiles", configuran lo que Daniel James denomina una atmósfera de "benevolencia limitada". En ese marco, la CGT y el gobierno acuerdan la realización de elecciones sindicales en un plazo de 120 días y el nombramiento de interventores por la central, que supervisarían las mismas en aquellos sindicatos con situaciones internas anormales. Véase Daniel James, RESISTENCIA E INTEGRACION. EL PERONISMO Y LA CLASE TRABAJADORA ARGENTINA, 1946-76, B. Aires, Sudamericana, 1990.

⁸⁶ ACTAS N°16 de la Comisión Directiva, UOM Seccional Tandil, s/f.

⁸⁷ Idem.

⁸⁸ Idem.

quien más votos consigue, pero el Congreso lo elige secretario de actas).

En la reunión con los delegados de Metalúrgica Tandil, que se desarrolla en un clima tenso y por momentos violento, plantean dos argumentos: por un lado, no hay un caso de "acefalía" porque que no es verdad que Juan Martínez sea patrón y, además, la mayoría de los secretarios están en funciones, y, por el otro lado, el intento de intervenir la seccional es ilegal, porque sólo la Central puede hacerlo. Aseguran, asimismo, que han evitado una intervención de éste tipo porque la misma hubiera sido pagada con los fondos propios, derivados del Fondo Mutual. Y prometen que pronto convocarán a elecciones internas, como lo dispone el Secretariado Nacional, porque ellos no quieren "auto-perpetuarse" en los cargos. Los delegados replican, exasperados, que ya no se dejan engañar, que el secretario a cargo "avasalla" el sindicato y que éste debe renunciar. Finalmente, piden una convocatoria del Congreso de delegados de la Seccional para resolver el problema⁸⁹.

El Congreso se reúne en sesión extraordinaria el 26 de octubre y el intento de remoción de la Comisión Directiva es desbaratado, gracias a que los delegados de BIMA y otros talleres permanecen leales.

Sin embargo, los dirigentes se enfrentan poco después a un desafío más grande cuando la CGT declara un paro general contra el nuevo gobierno del Gral. Aramburu. En los primeros días de noviembre, ya hay signos claros de una crisis en la estrategia de conciliación del gobierno y la CGT. La que estalla al renunciar Lonardi y asumir el gobierno el Gral. Aramburu, el 13 de noviembre⁹⁰.

La huelga general del 14 se caracteriza por una débil organización pero una rotunda adhesión de los trabajadores peronistas⁹¹. Los obreros metalúrgicos de Tandil, junto a los textiles, canteristas, molineros y fideeros adhieren casi totalmente al paro, demostrando su repudio al gobierno de Aramburu a pesar de las medidas de intimidación y represión implementadas en la ciudad. Los días 14 y 15, tropas del Ejército recorren las calles y ocupan posiciones cerca de las fábricas, y tanto el Comando militar como la Policía ordenan a los dirigentes sindicales que no promuevan ni acaten la huelga⁹². El 16 de noviembre, oficiales y soldados del Ejército ocupan la seccional y destituyen a la Comisión Directiva; la intervención es oficial a partir del 1 de enero de 1956, cuando un teniente se hace cargo del sindicato, y dura hasta mediados del año 1957.

⁸⁹ Idem.

⁹⁰ Las fuerzas antiperonistas presionan a Lonardi para que abandone su política conciliadora durante todo octubre. Pero cuando el Ministerio de Trabajo intenta intervenir directamente en los sindicatos peronistas, la CGT declara una huelga general y el 2 de noviembre ambas partes llegan a otro acuerdo que, esencialmente, reconocía la legitimidad de los dirigentes peronistas. Esto convenció al ala tradicional y liberal del gobierno "que sólo el alejamiento de Lonardi [...] y los nacionalistas católicos [...] asegurarían una aplicación cabalmente antiperonista de los principios de la revolución realizada contra Perón". Al llegar Aramburu-Rojas al gobierno se producen ataques de los "comandos civiles" contra sindicatos peronistas y aquéllos se niegan a cumplir el acuerdo de Lonardi y la CGT del 2 de noviembre. En respuesta, la central obrera declara una huelga general para el 14 de noviembre. Véase Daniel James, RESISTENCIA E INTEGRACION..., op.cit., p. 73.

⁹¹ El gobierno admite que el ausentismo llega, el 14/11, al 75% en Buenos Aires y del 95% en las principales industrias, donde aplica una fuerte represión.

⁹² Ver NUEVA ERA, 15/11/1955.

Conclusiones

Llegados a este punto, volvemos a la pregunta que nos hicimos al comienzo, para plantear algunas conclusiones: ¿qué relación existe en un sindicato entre su capacidad para realizar las demandas inmediatas de los trabajadores y la cualidad de la representación de sus líderes?

En primer lugar, no encontramos en el caso estudiado una relación directa ni simple entre ambas dimensiones, es decir no podemos afirmar que si el sindicato satisface las demandas obreras esto garantiza la legitimidad de sus dirigentes o viceversa. Esto aparece claro después del conflicto de 1954, cuando al desprestigio anterior de la Comisión Directiva se suma la derrota en el mismo, porque la percepción sobre su legitimidad es diferente para los obreros de las dos fábricas más importantes de la ciudad.

Esto nos lleva a preguntarnos sobre el significado de la actividad sindical para los trabajadores que estudiamos. Notamos que es insuficiente decir que la misma persigue el mejoramiento de las condiciones obreras, o sea que mientras hay demandas también hay participación en el sindicato, porque ésto no aparece claro en todos los casos. Por ejemplo, y sin alejarnos de la coyuntura mencionada arriba, los trabajadores de BIMA tienen un serio problema con su fuente de empleo desde 1953, que en lugar de impulsarlos a la acción los lleva a evitarla y a no involucrarse en el conflicto interno de la seccional.

Quizá sea necesario preguntarse por el peso que las condiciones objetivas tienen sobre la determinación de lanzarse a la acción. Esos mismos obreros de BIMA son quienes, en 1946, encabezan la movilización que cambia las relaciones laborales en la industria local; es una reducción decir que lo hacen únicamente porque la empresa atraviesa todavía por un ciclo de expansión, porque olvidamos que la movilización es parte de un proceso más general, donde la clase obrera se hace más homogénea como efecto de la industrialización, consolida su identidad política al transformarse en la base social de Perón y fortalece su posición ante los empleadores al constituir un sindicalismo de masas con el apoyo del Estado.

A la idea de que los trabajadores se movilizan porque ven condiciones favorables para hacerlo, va asociada la noción que éstos no sólo son expresados en sus demandas por el sindicato sino que se apropian del mismo, es decir que la organización es ocupada -no queremos emplear el término utilizada- por todos y no exclusivamente por los afiliados.

Esta noción nos permite ver el proceso de burocratización, que es patente en la seccional a partir de 1953, desde una perspectiva más amplia que si nos limitamos a destacar el fenómeno de la centralización de las decisiones y la coerción. Porque la aparición de rasgos burocráticos está sustantivamente ligada al fenómeno de repliegue de los trabajadores del sindicato y no sólo porque deja el espacio libre para ello, sino porque la centralización y la manipulación de las elecciones, adquieren sentido en función de contener un nuevo flujo de demandas, que se percibe tan peligroso como inevitable.

No obstante, mientras esto no llega, la burocratización es percibida como parte de la normalidad y la actividad sindical, ahora limitada a la institución sindicato, es vista como externa pero necesaria, o sea como un instrumento. Nos preguntamos si esto implica cierto consenso a la existencia de la burocracia sindical. En el conflicto interno que se desarrolla entre abril y octubre de 1955 observamos que los burócratas no están solos ni completamente aislados, porque si bien los obreros de Metalúrgica Tandil identifican a sus intereses como distintos a los de aquéllos, y por eso quieren ocupar nuevamente el sindicato, sus

compañeros de la otra fábrica encuentran que éste sigue siendo útil para conservar la fuente de trabajo.

Por último, intentemos sintetizar estas reflexiones: la relación entre los trabajadores y las burocracias que conducen los sindicatos, no se nos aparece como el paradigma del desencuentro entre activistas y dirigentes corruptos, ni de la subordinación de una masa pasiva de afiliados a una clase dirigente profesionalizada, sino más bien, como una interrelación dinámica y compleja, donde la concentración del poder en las organizaciones genera conflictos intracase y, al mismo tiempo puede tener cierto consenso en la misma; pero que debe ser explicada a la luz de condiciones más generales, como la posición de la clase obrera en relación a las otras clases y al Estado.