



Segundo Congreso de Estudios sobre el Peronismo (1943-1976)

Eje Sociedad

Título: *Los otros: dirigencia sindical y comisiones internas en la primer presidencia de Juan D. Perón desde la mirada patronal (1946-1952)*

Autor: Marcos Schiavi (CONICET - UBA - Paris 8)

Marcos Schiavi. Licenciado y Profesor en Historia, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires (UBA). Doctorando en Historia en UBA y Université de Paris 8. Becario doctoral CONICET. Docente-Investigador de UBA. Miembro del Programa de Historia Oral (UBA). Autor de varios artículos y del libro *La resistencia antes de la Resistencia. La huelga metalúrgica y las luchas obreras de 1954*. schiavimarcos@gmail.com

Resumen:

Durante las dos primeras presidencias de Juan D. Perón (1946-1955) el papel de los dirigentes sindicales fue determinante tanto a nivel social como político.

Caracterizados como jefes, traidores y burócratas por los partidos políticos de izquierda; como meros títeres por la crítica liberal; estos dirigentes tuvieron, a lo largo de esos años, un real poder tanto fuera como dentro de los establecimientos fabriles. Su posición, muchas veces simplificada desde ciertas ópticas, era muy compleja pues se encontraba inserta en una doble presión constante, presión proveniente por un lado de un gobierno que buscaba controlar plenamente la estructura sindical y, por el otro, de sus propios representados, los trabajadores movilizados. Esta situación y su éxito en satisfacer ambos intereses sufrieron vaivenes siempre relacionados directamente con las diversas coyunturas económicas, políticas y sociales de la década peronista.

Este trabajo busca profundizar en el conocimiento de la praxis de esta dirigencia muchas veces caracterizada pero en pocas ocasiones estudiada. Aquí, como primera instancia de un proyecto mayor, se optó por analizar la visión que de esta praxis tuvo el sector patronal. Se intenta así, a su vez, iluminar la crucial relación capital - trabajo en el sector industrial argentino durante esos años la cual fue muchas veces ignorada en los análisis centrados en la relación peronismo - trabajadores.

Se ha tomado como fuente central la publicación patronal *Metalurgia*, de la Càmarca Argentina de la Industria Metalúrgica. Particularmente se analiza la mirada que tuvieron del accionar de los dirigentes sindicales en temas tales como negociaciones colectivas, organización sindical,



medidas de fuerza, productividad y disciplina fabril. Todos temas vinculados a lo que consideramos como el nudo problemático del período: la cuestión del poder obrero en las fábricas.

Los otros: dirigencia sindical y comisiones internas en la primer presidencia de Juan D. Perón desde la mirada patronal (1946-1952)

Marcos Schiavi (CONICET - UBA - Paris 8)

a. Introducción.

La relación de los trabajadores con el gobierno peronista ha sido uno de los temas más analizados por las ciencias sociales y la historiografía argentina en los últimos sesenta años. El objetivo de la mayoría de esos análisis ha sido desentrañar las causas de la identificación política peronista que tan rápidamente adoptó la mayoría de los trabajadores argentinos a mediados de la década de 1940. En muchos de ellos se ha tendido a explicar este fenómeno en base a lo sucedido en sus orígenes. Concordamos en que es innegable que en los años que transcurren entre 1943 y 1945 se encuentren las causas del sorpresivo triunfo electoral de Juan Perón de febrero de 1946. Sin embargo, eso no explica la pervivencia de esa identificación durante todo el período que culmina en 1955, por lo menos si se la entiende como un fenómeno histórico.

En relación a este vínculo y su centralidad, existe consenso sobre el papel relevante del movimiento obrero durante los primeros dos gobiernos peronistas; donde se ha presentado un



debate importante ha sido en las valoraciones diferentes que se le dieron a esta relación entre trabajadores y gobierno, sobre todo a los primeros años de la misma (1943-1946)¹. Más allá de este debate, lo cierto es que durante las dos primeras presidencias de Juan D. Perón (1946-1955) el papel de las organizaciones y los dirigentes sindicales fue determinante tanto a nivel social como político. Caracterizados como jefes, traidores y burócratas por los partidos políticos de izquierda; como meros títeres por la crítica liberal; estos dirigentes tuvieron, a lo largo de esos años, un real poder tanto fuera como dentro de los establecimientos fabriles. Su posición, muchas veces simplificada desde ciertas ópticas, era muy compleja pues se encontraba inserta en una doble presión constante, presión proveniente por un lado de un gobierno que buscaba controlar plenamente la estructura sindical y, por el otro, de sus propios representados, los trabajadores movilizados. Esta situación y su éxito en satisfacer ambos intereses sufrieron vaivenes siempre relacionados indirectamente con las diversas coyunturas económicas, políticas y sociales de la década peronista.

Este trabajo busca profundizar en el conocimiento de la praxis de esta dirigencia muchas veces caracterizada pero en pocas ocasiones estudiada y como esta se relacionó con las organizaciones de bases. Aquí, como primera instancia de un proyecto mayor, se optó por analizar la visión que de esta praxis tuvo el sector patronal. Se intenta así, a su vez, iluminar la crucial relación capital - trabajo en el sector industrial argentino durante esos años la cual fue muchas veces ignorada en los análisis centrados en la relación peronismo - trabajadores. Resumiendo, se busca analizar cómo se veía el mundo sindical desde los ojos de los patrones.

Se ha tomado como fuentes la publicación patronal *Metalurgia*, publicación de la Cámara Argentina de la Industria Metalúrgica. Hemos optado por analizar más en profundidad el caso

¹ De Ipola, Emilio, "Ruptura y continuidad. Claves parciales para un balance de las interpretaciones del peronismo" en *Desarrollo Económico*, nº 115, 1989



metalúrgico por sobre los otros debido a que lo consideramos el más relevante y paradigmático del periodo. Esta caracterización se basa en distintos argumentos. Uno de ellos se relaciona directamente con la historia sindical argentina y la centralidad que en ella tuvieron los metalúrgicos: la Unión Obrera Metalúrgica fue durante los últimos cincuenta años del siglo veinte el gremio más importante del país y en esos años siempre ha estado identificado como organización con el peronismo. Otro argumento se asienta en la importancia estratégica que en esa época estaba adquiriendo la industria metalúrgica, y con ella los obreros ocupados allí, convirtiéndose en una de las ramas fundamentales del desarrollo económico argentino. Cabe mencionar que la industria de metales, maquinarias y equipos se afianzó con el cambio de la década de 1950 como una de las más dinámicas.

Particularmente se analiza la mirada que tuvieron del accionar de los dirigentes sindicales y las organizaciones de base en temas tales como negociaciones colectivas, organización sindical, medidas de fuerza, productividad y disciplina fabril. Todos temas vinculados a lo que consideramos como el nudo problemático del período: la cuestión del poder obrero en las fábricas.

b. La relación capital – trabajo: poder y control

Más allá del alto grado de sindicalización, la burocratización de las organizaciones obreras, la política social del gobierno y la puja distributiva de esos años, una de nuestras hipótesis generales es que la transformación más radical y perdurable que se dio en esos años peronistas ocurrió en las fábricas y tuvo enorme efecto a nivel político, social y económico; efectos en la conformación de identidades políticas que sobrevivieron al gobierno luego de 1955.



Afirmamos aquí, junto con otros autores², que las relaciones dentro de los establecimientos fabriles sufrieron durante las dos primeras presidencias peronistas transformaciones inéditas. Lo que hasta mediados de la década de 1940 era lo usual se había convertido en lo atípico. El despotismo ilimitado de los industriales y la persecución a la representación sindical en la fábrica había dejado de ser *natural*. Entre 1946 y 1955 se dio una enorme transferencia de poder; los trabajadores industriales comenzaron a detentar cierto poder de control en determinados aspectos de la producción en donde antes las prerrogativas patronales eran absolutas. Las comisiones internas y los convenios colectivos fueron dos factores nodales en este proceso; para entenderlo se presenta como ineludible alcanzar una mayor comprensión de las transformaciones cualitativas y cuantitativas de ambos factores.

Los convenios colectivos una vez firmados tenían poder de ley. Muchas veces en ellos se superaban las conquistas obreras que las leyes gubernamentales habían impuesto. Generalmente eran fruto de prolongadas negociaciones las cuales, en particular en los primeros tres años del gobierno peronista, eran acompañadas de movilizaciones obreras que incluso podían concluir en huelgas. Con el correr de los años su contenido se fue complejizando; pasaron de ser documentos en donde básicamente se estipulaban tablas salariales a ser una completa y extensa normativa que llegaba a superar, en algunas ocasiones, los cincuenta artículos. Escalafón, vacantes, asignaciones familiares, insalubridad, vacaciones, traslados: muy pocos factores del mundo del trabajo eran ajenos a los convenios.

² Doyon, Louise, *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*. Buenos Aires, Siglo veintiuno editora iberoamericana, 2006; James, Daniel, “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina” en *Desarrollo Económico*, v. 21, n° 83 (octubre – diciembre 1981); Torre, Juan Carlos, “Interpretando (una vez mas) los orígenes del peronismo” en *Desarrollo Económico*, v. 28, n° 112 (enero-marzo 1989); Gilly, Adolfo, “La anomalía argentina (Estado, corporaciones y trabajadores) en *Cuadernos del Sur*, n° 4, 1986



Las comisiones internas, por su parte, se fueron convirtiendo con el correr del tiempo en los organismos encargados de hacer cumplir esos convenios; no los únicos pero si uno de los más determinantes. Inmersas en la estructura sindical pero sin muchas de sus limitaciones legales y burocráticas (el problema de su reglamentación recorre todo estos años), las comisiones internas se ocupaban diariamente de convertir lo firmado en realidad. Su injerencia en el mundo del trabajo era muy grande.

Ambos, las comisiones y los convenios, limitaban el margen de movimiento del industrial. Ambos existían antes del peronismo pero a partir de 1945 se transformaron radicalmente; su despliegue fue mayor y su naturaleza se modificó³. Estas limitaciones patronales repercutieron económicamente pero no únicamente. Esta lucha por el control impactaba en lo social y en lo político; influía subjetivamente en los actores en pugna. La política peronista y su relación con los sindicatos y los trabajadores es inentendible si no se tiene en cuenta esta transformación. El historiador inglés Daniel James en relación a esto afirmaba que estos cambios “*simbolizaban un aspecto crucial de lo que la experiencia peronista significaba para [los trabajadores]. Representaban, por así decirlo, la letra impresa de la realidad cotidiana que existía mas allá de las abstracciones de la retórica peronista.*”⁴ El peronismo y su discurso de justicia social se hacían reales en las fábricas. En la misma línea, Adolfo Gilly sostuvo que era precisamente esta experiencia y su recuerdo lo que explicaba el profundo arraigo de la identificación peronista de

³ Véase: Ceruso, Diego. *El comunismo y la organización sindical de base. Las comisiones internas en la construcción, los textiles y los metalúrgicos, 1936-1943*, tesis de licenciatura, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, julio de 2009. y Basualdo, Victoria, *Los delegados y las comisiones internas: una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad*, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert-FETIA, 2008.

⁴ James, Daniel, *Resistencia e Integración*, Buenos Aires, Sudamericana, 1990, pág. 88



los trabajadores⁵. El ser peronista se relacionaba con esta nueva situación fabril; ésta era uno de sus puntos de sustentación más relevantes.

Hay acuerdo general entre los especialistas de historia económica en que durante el segundo gobierno peronista la política económica de éste viró y que una de las banderas de este cambio fue la cuestión de la productividad y la racionalización de la actividad industrial. Se discutía la cuestión del poder en los lugares de trabajo. En esta coyuntura el pedido patronal y gubernamental de mayor productividad equivalía a restablecimiento de prerrogativas patronales perdidas. Sin embargo, el peronismo, un gobierno apoyado por gran parte de la población y que controlaba la mayoría de los resortes de la estructura sindical, no pudo imponer medidas que transformaran las relaciones laborales restableciendo cierto poder patronal. Esto muestra a la claras que la relación gobierno - sindicatos - trabajadores lejos estaba de ser todo lo monolítica, verticalista y burocrática que se afirma y que esta cuestión era nodal.

Ahora bien, ¿a partir de cuando los industriales comenzaron a demostrar su preocupación por la caída de la productividad?, ¿la de la productividad fue una bandera relacionada únicamente a la crisis del “modelo peronista” a fines de la década de 1940?, ¿cuáles eran según ellos las causas del bajo rendimiento?, ¿sólo las organizaciones de base? Una de lo que se busca mostrar en este trabajo es que esa preocupación estaba presente desde el inicio del gobierno, que le fue propia al “modelo peronista”; que no fue un signo de su crisis. Sus causas, diversas: ausentismo, agremiación conjunta de empleados y obreros, cláusulas en los convenios y, en especial, las comisiones internas y los cuerpos de delegados. Todas expresiones de distintos niveles organizativos de los trabajadores; desde la resistencia individual del ausentismo hasta las trabas impuestas por los sindicatos de la rama. En todas, sin embargo, la resolución final era política.

⁵ Gilly, Adolfo, “Democracia obrera y consejos de fábrica: Argentina, Bolivia, Italia” en *Movimientos populares y alternativa de poder en Latinoamérica*. Puebla, Editorial Universidad Autónoma de Puebla, 1980



c. Los industriales metalúrgicos y la UOM: sus problemas

Comisiones internas: El 22 de marzo de 1947, una nota presentada por la Cámara Argentina de la Industria Metalúrgica (CAIM) al Ministro Secretario de Trabajo y Previsión José María Freire informaba sobre un nuevo motivo de la merma en la producción: se trataba de petitorios de aumentos de salarios presentados por las comisiones internas. Los pedidos, continuaba la nota, se realizaban acompañados de amenazas de trabajar a desgano en caso de no ser aprobados y de promesas de mayor producción si la resolución era positiva. Unos meses después, la editorial de *Metalurgia* de julio de 1947 transcribía una presentación realizada a J.M. Freire en la que se denunciaban ciertas acciones protagonizadas por las comisiones internas y que los patrones consideraban como extralimitaciones de insólita gravedad. En un caso particular, una de ellas había aplicado por sí sanciones disciplinarias a obreros: los había suspendidos. La nota explicaba que cuando el obrero suspendido había intentado ocupar su puesto de trabajo desconociendo la medida, dos miembros de la comisión se habían presentado en su puesto y lo habían obligado a retirarse:

“No creemos necesario destacar lo absurdo de esta situación. Un reciente fallo judicial pone en duda el derecho del patrono de suspender al obrero por razones disciplinarias, al establecer que sólo es justificada la suspensión por ‘razones de ordenamiento económico’. Sin embargo, una comisión de obreros no solamente castiga a un compañero de trabajo con suspensiones, sino que también actúa con poder de policía al obligarlo a retirarse del establecimiento después de haber ocupado su puesto. [...]... sería aceptar una usurpación de su autoridad [patronal]



que haría ilusorias la disciplina, el orden y el respeto de atribuciones que les son inalienables.”⁶

Además del caso específico, lo que los industriales denunciaban era que algunas comisiones internas no se estaban ajustando a su función específica sino que se arrogaban derechos y atribuciones que ninguna legislación les asignaba generando desorden y anarquía. Por eso solicitaban al Ministro medidas urgentes. Frente a un desbalance en el poder interno de la planta, la patronal pedía protección estatal. El propio presidente de la CAIM, Aquiles Merlini, en un reportaje en julio de 1947, llamó la atención sobre el punto, relacionando directamente las organizaciones sindicales de planta con la baja productividad:

“[...] En efecto, no es un misterio la baja productividad de los obreros. Cálculos que merecen fe y que los que actuamos en la industria hemos comprobado, fijan en un 20% la merma experimentada por el rendimiento de la mano de obra. [...] A mi juicio, la activa participación de los organismos gremiales en las relaciones de los obreros y patronos se ha realizado sin un proceso previo de paulatina adaptación a las nuevas condiciones. Ocurre así que los organismos gremiales no han tenido tiempo de formar sus cuadros de delegados responsables que actúen en su carácter de representantes de los obreros con la ecuanimidad y justicia que les impone la función. Resulta de ello que aparecen respaldando no solamente las justas reclamaciones de los obreros, sino también sus abusos, lo que ha traído aparejado el resquebrajamiento de la disciplina, y sin ésta no hay posibilidad de producción.”⁷

La publicación patronal observaba como, basándose en la autonomía que detentaban, las comisiones internas discutían lo que consideraban atribuciones inalienables de los industriales. A

⁶*Metalurgia*, junio de 1947, pág. 3 El resaltado es nuestro.

⁷*Metalurgia*, julio de 1947, pág. 16-17 El resaltado es nuestro.



partir del poder ganado, ponían en discusión el sistema disciplinario en los establecimientos imponiendo uno propio y disminuían los niveles de explotación. Merlini consideraba que este era un problema de formación sindical cuando en realidad, con el tiempo, se demostró intrínseco al sindicalismo en los años peronistas.

Convenios colectivos: Dentro de la organización sindical, las comisiones internas eran el punto más conflictivo pero no el único. En la puja por el poder y el control de la producción en la fábrica, las dirigencias ocupaban, obviamente, un lugar primordial. En medio de la discusión paritaria de 1947, la patronal expresó: “*Los capítulos siguientes del convenio proyectado dan la impresión de que han sido estructurados con un solo propósito: **pedir, sin detenerse a pensar si es justo, o siquiera lógico, lo que se pide.***”⁸ Los industriales consideraban inadmisibles muchas de las propuestas: la ampliación de la nómina de las tareas insalubres, la nueva categoría de trabajo peligroso (que incluye un 30% más de jornal), el recargo por altas calorías, asignación extra por matrimonio, \$15 mensuales por hijo, diez días de licencias extras por casamiento y cinco por fallecimiento de parientes cercanos, sábado inglés pagado, aumento suplementario por antigüedad, etc. Las negociaciones periódicas no podían, a su entender, ser de esta naturaleza:

*“Si cada año se deber resolver un pedido de mejoras condiciones de trabajo, que no puedan financiarse por el mayor rendimiento del mismo, ya sea por mejoramiento de los equipos o eficiencia de la mano de obra, y si además dicho pedido, en vez de ajustarse a las necesidades reales, se abulta con el deliberado propósito de obtener mayores ventajas en las negociaciones, **se desvirtúan las funciones de los sindicatos obreros y la razón de ser de los convenios colectivos, que pierden seriedad y responsabilidad,** y se sigue forzando la marcha de la inflación al incorporar más*

⁸ *Metalurgia*, septiembre de 1947, pág. 3. El resaltado es nuestro.



dinero a la corriente circulatoria sin incorporar a la vez la correspondiente cantidad de productos al mercado”⁹

En las negociaciones por los convenios colectivos se condesaban las problemáticas centrales de cada rama y de la relación capital trabajo en general. En esta negociación de 1947 que concluyó con la huelga de noviembre¹⁰ se discutió la reglamentación de las comisiones internas (y también la de inasistencias). Esto sería una discusión que atravesaría todo el periodo peronista, incluso sobrepasándolo. Aquí inicialmente la propuesta fue sindical ya que la Unión Obrera Metalúrgica había presentado un proyecto. Sin embargo, en la reunión del 29 de septiembre los industriales manifestaron que no aceptaban ese reglamento pero que estaban dispuestos a realizar otro en conjunto, frente a lo cual los representantes de los trabajadores también plantearon su voluntad de negociación pero siempre basados en el reglamento presentado. La CAIM, a su vez, presentó su propuesta. Finalmente, no hubo acuerdo y la reglamentación no se estableció.

Este junto con otros puntos complicó aun mas las negociaciones. El 24 de octubre la CAIM envió una nota a Miguel Miranda, el hombre clave de la política económica peronista por esos años, en la que definieron la situación como de grave perturbación. Luego de meses de negociación infructuosa, y pese a que, según planteaban, habían aceptado dar ciertas concesiones sustanciales y un incremento salarial equivalente al 45%, se encontraban frente a un estado de intranquilidad generado por una declaración de huelga general en principio. Este estado se concretaba en trabajos a desgano, negativas de producir a premio y también en horas extras. El origen del problema eran las desconsideradas peticiones obreras; tanto las salariales como las de

⁹ *Metalurgia*, septiembre de 1947, pág. 3 El resaltado es nuestro.

¹⁰ Schiavi, Marcos, “Aproximaciones a la huelga metalúrgica de 1947” en Basualdo, Victoria (coord.), *La clase trabajadora en la Argentina del siglo XX: experiencias de lucha y organización*. Buenos Aires, Cara o ceca, 2010 (en prensa).



condiciones de trabajo las cuales traspasaban límites legales y avanzaban en ciertos casos sobre el poder del industrial en su planta, como por ejemplo la tarjeta de producción:

*“[...] Por otra parte, pretenden implantar la tarjeta de producción para fiscalizar, con participación de las comisiones internas, el rendimiento diario del obrero. Los industriales no pueden menos que aplaudir todo intento en este sentido, pero solo aceptarán en sus establecimientos los efectivos sistemas de control de la producción aplicados por la moderna doctrina de la organización industrial. Abrigan sus fundadas dudas respecto a la eficacia de una intervención obrera que parte de los mismos delegados que se han opuesto a incorporar al convenio las normas para el desempeño de las comisiones internas, tendientes a delimitar las atribuciones, deberes y derechos de esos organismos, y el reglamento de inasistencias, destinado a poner fin a los abusos que se cometen al amparo de una interpretación viciosa de la ley 11729, dos de los factores más importantes de la baja producción que se viene registrando. **Este control sindical no es otra cosa que una intromisión en el derecho privativo del empleador de dirigir su empresa, en franco desconocimiento del régimen del capital humanizado que rige nuestro país y, aceptándolo, se llegaría a fomentar doctrinas ajenas a nuestra idiosincrasia.** [...]”¹¹*

Los convenios y sus negociaciones, como expresamos arriba, condensaban las problemáticas centrales de cada rama. Las pretensiones de la UOM eran consideradas por los industriales como ilógicas, irresponsables y desconsideradas. Las iniciativas de la dirigencia sindical por afianzar cierto control obrero de la producción a través de regulaciones salariales, de vacantes y de la tarjeta de producción eran consideradas como altamente peligrosas para el status quo fabril, podían “fomentar doctrinas ajenas”.

¹¹ *Metalurgia*, octubre de 1947, pág. 13. El resaltado es nuestro.



Agremiación conjunta: Otro de los factores que atentaban contra el rendimiento y la disciplina según la patronal metalúrgica era la agremiación conjunta. Otra cuestión por la que se responsabilizaba a la dirigencia metalúrgica. Esta batalla fue finalmente perdida por la patronal ya que en 1948 se oficializó la agremiación de empleados y obreros metalúrgicos en conjunto. Tempranamente en diciembre de 1946 *Metalurgia* dio cuenta de la presentación del petitorio de aumentos de sueldos para los empleados. Como quien lo había presentado había sido la UOM (rama empleados) antes de considerarlo, la patronal planteó, como cuestión previa, la inconveniencia de la agremiación conjunta de empleados y obreros. El 23 de diciembre le dirigieron una nota a H. Mercante, uno de los máximos dirigentes peronistas, en la que expresaban que:

*“La presentación del petitorio por la UOM, representando conjuntamente a obreros y empleados, crea un problema fundamental, no sólo a nuestra industria, sino a la industria en general del país. No se trata de un problema de orden económico, si bien es cierto que repercutirá en la economía de la industria sino de **un problema de principios fundamentales de los cuales no podemos apartarnos.**”¹²*

Afirmaron allí que esta agremiación conjunta complicaría aún más la situación del rendimiento obrero el cual no había mejorado hasta ese momento; afectaría el rendimiento pues

“... importaría, como decimos, un grave riesgo para el mantenimiento de la disciplina y el respeto jerárquico, ya muy disminuidos, y de los controles indispensables para el regular funcionamiento de las fábricas y, lógicamente, para el mantenimiento e incremento de la producción. [...] No se puede esperar que estos

¹² *Metalurgia*, diciembre de 1946, pág. 5 El resaltado es nuestro.



empleados tengan la autoridad necesaria sobre los obreros, si están agremiados en el mismo sindicato, en el que se encuentran en una inferioridad aproximada de 10 a 1”¹³

El no reconocimiento de la validez de la agremiación conjunta hizo, como era de suponer, muy complicadas las negociaciones. El 15 de marzo de 1947 la representación patronal en las reuniones paritarias aceptó comenzar a tratar el convenio pero haciendo la salvedad de que eso no implicaba el reconocimiento de la rama de empleados de la UOM y que el convenio a que se arribara no sería firmado hasta que no se resolviera el problema de la agremiación de empleados.

Recién dos años después esta cuestión se resolvería a favor de la UOM pero no sin antes enfrentarse a Aurelio Hernández quien apoyó la conformación de un sindicato de empleados metalúrgicos. La agremiación conjunta, resistida por los industriales, impactaba directamente sobre el control y el poder obrero; capataces y supervisores podían terminar dependiendo en ocasiones de directivas de la comisión interna.

Ausentismo, indisciplina y producción: En septiembre de 1948 se publicaron declaraciones de Alberto Schärer, vicepresidente primero de la CAIM, sobre el descenso de la producción en la industria metalúrgica. En ellas se resumían las preocupaciones industriales. Amargamente describía que pese a que habían mejorado, modernizado y ampliado sus plantas, con nueva tecnología y nuevos sistemas de producción, pese a que habían reconvertido los ambientes de trabajo y que se había realizado todo aquello que tendiera a ser más beneficioso para el trabajo humano, habían comprobado que el índice de producción con relación a la mayor ocupación se

¹³ *Metalurgia*, diciembre de 1946, pág. 6



había reducido sustancialmente. ¿Cuáles eran las causas de esto según Schärer? Uno de los factores principales era el ausentismo (“... *el obrero gana hoy lo suficiente para poder perder uno o dos días de labor por mes, sin que su presupuesto se resienta.*”¹⁴). Las causas injustificadas habían aumentado en el último lustro sustancialmente y esto generaba un desorden productivo superlativo. En relación a las enfermedades, Schärer se pregunta lo siguiente:

*“... se han acrecentado tanto en los últimos tiempos que me hace reflexionar sobre si nuestros obreros antes concurrían enfermos a nuestras fábricas o si ha decrecido el nivel de la salud pública; el lumbago, los dolores de muelas, y los síndromes psíquicos, difíciles de constatar por nuestros médicos son hoy las más comunes de las enfermedades...”*¹⁵.

Como segundo factor, la indisciplina. Allí la actuación de las comisiones internas y la agremiación conjunta jugaban un papel central. En ese sentido, afirmaba:

*“[...] Ya un jefe no puede observar a un subordinado, sin que éste responda airadamente, porque sabe que aunque la observación fuera justa toda una organización sindical esta de su parte y no son pocos los jefes, capataces o encargados que se han visto suspendidos por la imposición de una comisión interna. El patrón que antes adoptaba una actitud enérgica en esas emergencias, opta hoy por dejar pasar hechos y actos que antes no hubiera tolerado. Influye muchas veces el temor a un paro u otros actos pasivos o de fuerza, que pueden perjudicarlo doblemente.”*¹⁶

¹⁴ *Metalurgia*, septiembre de 1948, pág. 23

¹⁵ *Metalurgia*, septiembre de 1948, pág. 23. El resaltado es nuestro.

¹⁶ *Metalurgia*, septiembre de 1948, pág. 23



La vida fabril se les presentaba a los industriales como una vida trastocada. El ausentismo y el desorden que generaba junto a la indisciplina y a cierto temor patronal al poder obrero modificaban el panorama industrial metalúrgico.

Poder interno: La sección *Contestando a los socios* de *Metalurgia* puede servirnos para entrever, aunque a una pequeña escala, las relaciones de fuerza dentro de las plantas. En ella la CAIM contestaba inquietudes particulares de sus asociados. Lamentablemente sólo se publicaban las respuestas no así las preguntas ni quien la había realizado. Más allá de esto, ciertas afirmaciones transparentan un estado de situación, sobre todo en lo que se refiere al poder en las fábricas. Por ejemplo, en septiembre de 1949 se lee: *“Como desgraciadamente, a pesar de nuestros esfuerzos, no hemos podido obtener una reglamentación oficial de las atribuciones y deberes de los delegados, es difícil tomar medidas drásticas una vez acostumbrados a esa modalidad...”*¹⁷. A fin de año, otro consejo en la misma sección decía:

*“Los obreros no tienen ningún derecho a reunirse en el recinto de la fábrica sin previa autorización del patrono, ni dentro ni fuera del horario de trabajo. En caso de que lo hagan sin autorización y la casa desee prohibirlo, se debe requerir la intervención policial. En esos asuntos conviene proceder con cautela y diplomacia, no olvidando que tal vez resulte más conveniente a la casa que las reuniones se efectúen en sus propio recinto.”*¹⁸

Mas de un año después, un nuevo consejo que la cámara le da a uno de sus miembros es una muestra de la perduración de las relaciones de fuerza imperante:

¹⁷ *Metalurgia*, septiembre de 1949, pág. 35

¹⁸ *Metalurgia*, diciembre de 1949, pág. 14



“[...] En esta cuestión de las relaciones con los delegados y la comisión interna es conveniente proceder con mucho tacto para estas situaciones desagradables, sobre todo si se trata de reprimir abusos consentidos en otras oportunidades. Habrá que buscar el restablecimiento de las buenas prácticas en forma paulatina y principalmente por medio de la persuasión, antes de proceder con energía si los delegados persisten en la mala práctica.”¹⁹

Uno de los conflictos que se presentaban con mas frecuencia eran las presiones de las comisiones internas para que se sancionase desde la misma empresa a obreros que no cumplían con directivas sindicales. Ante esto a comienzos de 1951 la Dirección General de Asuntos Legales del Ministerio de Trabajo y Previsión había manifestado que *“las organizaciones obreras gremiales no están habilitadas para solicitar medidas que impliquen una interferencia en disposiciones relativas a la relación de trabajo, siendo por consiguiente el empleador ajeno a las resoluciones que pueda adoptar la organización obrera por aplicación de su reglamento interno.”*²⁰ Esta era una voz estatal sobre el tema. Sin embargo, lo que ocurría en las fábricas muchas veces excedía este tipo de imposiciones.

Las recomendaciones que recibían los empresarios reconocían implícitamente un poder que se les imponía dentro de sus propios establecimientos. Una respuesta publicada en *Metalurgia* lo muestra:

“Puede plantearse una situación muy delicada si los obreros exigen el despido de los que no acataron la declaración de huelga. Desde el punto de vista legal, asiste al empleador el derecho de no aceptar ninguna imposición en ese sentido, toda vez que el despido es privativo del principal y justificado solamente por las causales que

¹⁹ *Metalurgia*, mayo de 1951, pág. 24

²⁰ *Metalurgia*, enero-febrero de 1951, pág. 27



enumera la ley 11729. Impuesto por la comisión interna es ilegal, habiendo jurisprudencia que le obligaría a indemnizar a los obreros despedidos, y, lo que es más importante, sentaría un precedente violatorio de derechos inalienables del patrono. [...] De cualquier forma, la prudencia aconseja eludir situaciones que puedan derivar en huelga, cuando es posible hacerlo sin menoscabo de la disciplina... ”²¹

El mismo conflicto de poderes muestra una nota de la CAIM dirigida al Ministro Freire a fines de 1951 en la que se pide se *normalice* ciertas situaciones gremiales. Días antes en determinados establecimientos el personal del mismo había gestionado una modificación del horario de trabajo. Del horario dividido en dos etapas con un intervalo para almorzar los trabajadores querían pasar a una jornada continua de ocho horas. Ante la oposición patronal se produjeron medidas de fuerza como trabajo a desgano y huelga de brazos caídos. Ante estos hechos, y sin posibilidad de aplicar medidas disciplinarias, la patronal se debió dirigir al Estado para solucionar una problemática años antes impensable.

La cámara le recomendaba a sus afiliados prudencia, tacto, cautela. Las nuevas costumbres industriales, el poder y el control obrero debían ser considerados con cuidado. El sindicato imponía su disciplina dentro de la fábrica; mientras, el patrón veía su poder menguado.

Dirigencia: Cada negociación colectiva volvía a poner en discusión cuestiones asociadas al poder y al control de los trabajadores. El comienzo de la negociación de 1949, al igual que las demás, se avizoraba como muy complicado. En la editorial publicada en marzo, la CAIM sentó nuevamente posición y dirigió sus ataques a la dirigencia sindical metalúrgica. Su título fue “La

²¹ *Metalurgia*, octubre de 1951, pág. 32



carrera de los salarios” y afirmaba que la reactivación industrial de los últimos años había generado una gran demanda de mano de obra, una demanda que había llevado al pleno empleo e, incluso, a la falta de obreros disponibles. Esta situación estructural, sumada a la inflación y a las demandas colectivas fomentadas por los sindicatos, había empujado los salarios hacia arriba. El fomento de la inmigración y el combate a la inflación protagonizados ambos por el gobierno peronista eran medidas pensadas para normalizar la tendencia alcista. Sin embargo, se afirmaba en el texto, quedaba en pie la última y más artificial de las causas: las demandas sindicales desmedidas. Las condiciones de escasez de mano de obra, el ilimitado poder de absorción del mercado y el apoyo de ciertos funcionarios hacían que los dirigentes sindicales se encontrasen en las mejores condiciones posibles; esta situación permitía que cada seis o siete meses se presentara un nuevo petitorio que “*supera los límites extremos que en el anterior parecían absurdos.*”²² En esta negociación volvió a discutir sobre la tarjeta de producción y la reacción patronal fue clara:

“Llama poderosamente la atención, señor Presidente, el empeño reiterado de la UOM por implantar el control de la producción individual del obrero, cuando se niega sistemáticamente a considerar medidas tendientes a obtener mejor asistencia al trabajo, la forma más sencilla y eficaz de aumentar la producción. También está en pugna dicha insistencia con el desinterés evidenciado por la parte obrera acerca de la situación económica de las industrias [...], al manifestar que le es absolutamente extraño, ‘mientras los obreros no participen en la dirección de las empresas’”²³.

Cabe mencionar, sin embargo, que las opiniones que expresaban en *Metalurgia* sobre la dirigencia de la UOM podían variar sustancialmente dependiendo de los temas analizados. Por

²² *Metalurgia*, marzo de 1949, pág. 3

²³ *Metalurgia*, mayo de 1949, pág. 7



ejemplo, a comienzos de 1950 en lo que respecta a la cuestión de formación sindical, la visión de *Metalurgia* parece ser más optimista:

*“Cabe reconocer que las relaciones entre patronos y obreros, a través de las comisiones internas y del sindicato, se van encarrilando en un plano de mutua comprensión. [...] Este resultado, justo es consignarlo, se debe en gran parte a la entidad sindical, la cual no desdeña oportunidad para capacitar y educar a los obreros en las nuevas funciones de responsabilidad que le han encomendado los convenios colectivos. Las excepciones que aún subsisten son cada vez menos numerosas, y no hay duda que si se persiste en el afán de formar cuerpos de delegados responsables, las comisiones de relaciones desempeñaran una función útil en las fábricas. [...]”*²⁴

Sin embargo al analizar lo pedido en los convenios se volvía a posiciones mucho más duras. Más que los salarios, los mayores problemas que planteaba la patronal era la clasificación nueva (cuestión esta muchas veces discutida) que representaría para la mayoría un ascenso de categoría y los beneficios sociales. Un fragmento de la misma decía:

*“[...] No alcanzamos a explicarnos, por ejemplo, a título de qué, si el año anterior se convino que el empleado que contrae matrimonio se le concederán siete días adicionales a su licencia anual, ahora habrá que concederle quince, o si se le acordaban tres días por fallecimiento de determinados parientes, ahora pidan cinco. **¿Será que habrá variado el estado emocional que provocan estos acontecimientos?**”*²⁵

²⁴ *Metalurgia*, abril de 1950, pág. 10

²⁵ *Metalurgia*, marzo de 1950, pág. 4 (el resaltado es nuestro)



En los primeros días de septiembre de 1950 fue comunicada al sector patronal un nuevo proyecto de convenio presentado por la UOM. El nuevo petitorio obrero tenía como objetivo reemplazar el convenio que vencía el 3 de noviembre. La reacción industrial, como siempre, no fue positiva. En la editorial de *Metalurgia* se fijó posición:

*“Lo que se conoce del petitorio ha producido cierta desilusión. [...] se esperaba que la parte obrera no insistiera en determinados pedidos, acerca de los cuales conoce a fondo la firme posición industrial. Están en esa línea la modificación de las clasificaciones al sólo efecto de obtener doble aumento y el ascenso automático a categorías superiores; la tarjeta de producción y ciertas cláusulas que interfieren en la organización administrativa y disciplina interna del establecimiento, y la modificación de leyes en vigor. [...]”*²⁶

Con el correr del tiempo, los industriales esperaban que la dirigencia sindical comenzara a menguar en sus demandas salariales y por el control. Por eso ya cerca del final del primer gobierno hablaba de desilusión y de sorpresa. Junto con miradas mas *optimistas* en donde se resaltaba el manejo de la dirigencia sobre las rebeldes comisione internas, aparecían amargos comentarios sobre nuevas demandas consideradas como absurdas. El *progreso* que la patronal esperaba en el comportamiento de la dirigencia no se dio.

²⁶ *Metalurgia*, septiembre de 1950, pág. 3



d. Conclusiones

A partir del análisis de la publicación patronal *Metalurgia* se puede observar como, desde el punto de vista patronal, el poder ganado por los obreros durante el peronismo puso en discusión el sistema disciplinario en los establecimientos imponiendo uno propio y disminuyó los niveles de explotación. Tanto en las negociaciones de convenios y la agremiación conjunta, donde las dirigencias sindicales cumplieron un papel clave, como en las organizaciones de bases (centralmente comisiones internas) y su accionar aparecen diversas iniciativas por afianzar cierto control obrero de la producción. La vida fabril se les presentaba a los industriales como una vida trastocada. Desorden, indisciplina, falta de jerarquía, temor, cautela: nuevos factores cotidianos para el industrial argentino. El sindicato imponía su disciplina dentro de la fábrica; mientras, el patrón veía su poder menguado.

Plantear este estado de situación no implica negar la burocratización (incluso en las comisiones internas), la verticalidad, la persecución política que hubo durante el primer peronismo. Simplemente resulta necesario aseverar que aquello convivía con un poder obrero inédito hasta el momento, un poder que la patronal vivenció durante la década peronista.



Bibliografía:

Basualdo, Victoria, *Los delegados y las comisiones internas: una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad*, Buenos Aires, Fundación Friedrich Ebert-FETIA, 2008.

Ceruso, Diego. *El comunismo y la organización sindical de base. Las comisiones internas en la construcción, los textiles y los metalúrgicos, 1936-1943*, tesis de licenciatura, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires, julio de 2009

De Ipola, Emilio, “Ruptura y continuidad. Claves parciales para un balance de las interpretaciones del peronismo” en *Desarrollo Económico*, n° 115, 1989



Doyon, Louise, *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*. Buenos Aires, Siglo veintiuno editora iberoamericana, 2006

Gilly, Adolfo, “Democracia obrera y consejos de fábrica: Argentina, Bolivia, Italia” en *Movimientos populares y alternativa de poder en Latinoamérica*. Puebla, Editorial Universidad Autónoma de Puebla, 1980

Gilly, Adolfo, “La anomalía argentina (Estado, corporaciones y trabajadores) en *Cuadernos del Sur*, n° 4, 1986

James, Daniel, “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina” en *Desarrollo Económico*, v. 21, n° 83 (octubre – diciembre 1981)

James, Daniel, *Resistencia e Integración*, Buenos Aires, Sudamericana, 1990

Schiavi, Marcos, “Aproximaciones a la huelga metalúrgica de 1947” en Basualdo, Victoria (coord.), *La clase trabajadora en la Argentina del siglo XX: experiencias de lucha y organización*. Buenos Aires, Cara o ceca, 2010 (en prensa).

Torre, Juan Carlos, “Interpretando (una vez mas) los orígenes del peronismo” en *Desarrollo Económico*, v. 28, n° 112 (enero-marzo 1989)