

LUCHA DE CLASES

El Congreso de la Productividad de 1955, un análisis desde los enfrentamientos en la industria del calzado

Marina Kabat*

Los primeros gobiernos peronistas constituyen, a pesar de su importancia, uno de los períodos menos estudiados de la historia argentina. Este artículo busca contribuir a saldar este vacío mediante el estudio de uno de los hitos centrales de la lucha de clases de esta etapa.

Introducción

El Congreso de la Productividad y Bienestar Social de 1955 constituye uno de los eventos más significativos de la lucha de clases en la Argentina. Representa una primera ofensiva empresarial contra los derechos adquiridos por los obreros a lo largo de dos décadas. Muchos de los reclamos empresariales (la rigidez de los convenios en cuanto a escalafones, la posibilidad de cambiar horarios o funciones de los empleados, la carestía de los despidos, etc.) reaparecerán en momentos posteriores cuando se discuta la flexibilización laboral. Otros puntos en disputa conciernen a la relación de fuerzas existente en ese momento y el peso de las comisiones internas y de los delegados de fábrica.

Los estudios sobre el tema se centran en lo ocurrido en el congreso, sin poder relacionarlo en mayor medida con lo que sucedía en el ámbito laboral, espacio sobre el cual hay muchas suposiciones, pero pocas investigaciones empíricas concretas. A partir de nuestro conocimiento de los problemas de productividad en la industria del calzado, y de los enfrentamientos que se venían dando en esta industria, podemos evaluar mejor el sentido de los proyectos elevados por los empresarios de esta rama al Congreso.

En la industria de calzado encontramos varios puntos de tensión entre obreros y patrones. Tres de ellos son comunes al resto de las industrias y fueron el centro del Congreso: ausentismo, comisiones internas y el trabajo a destajo. Los otros dos tópicos son particulares de la industria del calzado -el horario continuo y la agremiación del personal jerárquico-, pero se relacionan directamente con otros temas centrales del Congreso: la disciplina laboral y la intensidad del trabajo.

*Licenciada en Historia por la UBA, investigadora del CEICS, becaria del CONICET y militante de la organización cultural Razón y Revolución.

El congreso de la Productividad en la historiografía y la sociología del trabajo

El Congreso de la Productividad y Bienestar Social fue objeto de diferentes juicios. El primer estudio serio sobre la materia fue escrito por Giménez Zapiola y Leguisamon. Ellos cuestionaron las visiones previas, tanto las que sobreestimaron el nivel de acuerdo alcanzado en el congreso, como las que creyeron ver en él una fuerte ruptura que habría conducido directamente al golpe militar. De los estudios posteriores, sólo Julio Neffa continuó levantando una posición acuerdista, al considerar al Congreso de la Productividad y al de la Organización del Trabajo espacios donde se estaba gestando un consenso que habría sido interrumpido por el golpe del '55.¹ Neffa, enmascara el carácter conflictivo del proceso, que varios autores caracterizan como una clara ofensiva patronal.²

Giménez Zapiola y Leguisamon³ realizan un análisis correcto del contexto económico y político en el cual transcurre el congreso y señalan que su desarrollo y conclusiones fueron fuertemente ambiguos y contradictorios. Rafael Bitrán, llevó a cabo una investigación más detenida, con un análisis más detallado de las fuentes, pero su minuciosidad no redundó en una mayor profundidad o certeza de sus conclusiones. Como veremos, a nuestro juicio, esto ocurre porque no fundamenta sus principales hipótesis, que no parecen deducirse de su investigación. Estas hipótesis no fundamentadas de Bitrán son tres y refieren a cuál era el problema de fondo que se discutía en el congreso, en qué ámbito se resolvió y qué significado tendría el conjunto del proceso sobre la relación de la dirigencia sindical y sus bases.

Bitrán cree que el problema central que se discute no es salarial, sino que refiere al “control del proceso productivo” (p. 274). Supone que el principal obstáculo a los planes empresarios surge de la aplicación en el lugar de trabajo. Lo que a su juicio estaría probado por el hecho de que hasta 1960 no hay una revisión general de convenios. Finalmente, estima que el Congreso de la Productividad muestra la incapacidad de la CGT de controlar a su base. (p. 269)

La primera de sus afirmaciones resulta difícil de evaluar porque, por una parte, Bitrán no define con precisión qué entiende por disputas por

¹Neffa, Julio Cesar: *Modos de Regulación, regímenes de acumulación y sus crisis en la Argentina (1880-1996): una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación*, Bs. Aires, EUDEBA, PIETTE CONICET, 1998.

²Bitrán, Rafael: *El Congreso de la Productividad. La reconversión económica durante el segundo gobierno peronista*, Bs. Aires, El bloque editorial, 1994. Doyon, Louise: “Conflictos obreros durante el régimen peronista, 1946-1955”, en *Desarrollo Económico*, vol. 17, n° 67, octubre-diciembre de 1977.

³Giménez Zapiola, M y Leguisamon, C.: “La concertación en 1955. El Congreso de la Productividad”, en Juan Carlos Torre (comp.): *La formación del sindicalismo peronista*, Bs. As., Legasa, 1980.

el control de la producción, ni tampoco los ilustra con ejemplos empíricos concretos. Sus argumentos no alcanzan para convalidar su segunda hipótesis. La no renovación de los convenios es una victoria que excede el espacio del “lugar de trabajo”, las fábricas aisladas, y que atañe también a la política gremial. Finalmente, no hay ninguna prueba de que la CGT no pudiera controlar a su base. No se observa que dirección y base hayan actuado en forma substancialmente distinta durante el Congreso.

James, también ubica el Congreso entre los conflictos por la productividad.⁴ Considera que éstos son cruciales durante el período y supone, sin presentar evidencia, que las huelgas que Louise Doyon describe y adjudica a cuestiones salariales representan en realidad confrontaciones por la productividad. James resalta también lo que él cree que son los límites ideológicos de la resistencia obrera. Señala que, a diferencia de lo que ocurre en Estados Unidos donde la lucha contra el taylorismo habría derivado en la demanda de control obrero, éste reclamo no habría aparecido entre los obreros argentinos. James considera que esta diferencia se explica por el peso de la ideología peronista fuertemente productivista.

Creemos que este juicio donde los obreros norteamericanos parecen haber alcanzado un nivel más elevado de la radicalización es falso. James se basa para su comparación en el trabajo de Montgomery. Pero Montgomery⁵ emplea la noción de “control obrero” de un modo muy laxo y considera una prueba de su existencia la reducción de la intensidad del trabajo las últimas horas de la jornada, abandonar el trabajo (renunciar a él) la regulación por parte de los sindicatos de quiénes serían despedidos, etc. Lo que Montgomery llama “control obrero” no sobrepasa los límites de un control sindical sobre el consumo capitalista de la fuerza de trabajo, cuyos límites eran muy estrechos.⁶ Si bien los obreros argentinos no le dieron el mismo nombre, lograron lo mismo (o más).

En segundo lugar, James sostiene la existencia de acuerdos implícitos entre obreros y empleados sobre el esfuerzo de trabajo que se demanda por determinada paga. Esta sería una definición de compromiso que normalmente resultaría aceptable tanto para el obrero como para el patrón. Considera que este “effort bargain” está determinado por factores de largo plazo (como nociones culturalmente determinadas de lo que constituye “un día de trabajo justo”) junto a otras coyunturales como y las condiciones del mercado de trabajo y el equilibrio de fuerzas

⁴James, Daniel: “Racionalización y respuesta de la clase obrera contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”, en : Desarrollo Económico, n° 83, octubre-diciembre de 1981.

⁵Montgomery, David: *El control obrero en Estados Unidos. Historia sobre las luchas del trabajo, la tecnología y las luchas obreras*. España, Ministerio de Trabajo y Seguridad, 1985 (primera edición en inglés, 1979, Cambridge University Press).

⁶Por ejemplo, el sindicato no cuestiona el número de despedidos sino que se conforma con fijar el criterio por el cual se seleccionan quienes mantienen sus puestos y quiénes los pierden.

de clase en un determinado momento. James considera que bajo el peronismo los obreros habrían tendido “a darse una definición menos rígida sobre lo que podía considerarse legítimo en cuanto a intensidad de trabajo”- (p. 326) Consideramos problemática la noción de “effort bargain” porque creemos que en ningún momento existe un consenso real sobre la intensidad adecuada de trabajo. Si esta tesis fuera cierta deberíamos tener períodos de cierta estabilidad de la intensidad del trabajo. De hecho la hipótesis de James parece sugerir que hubiera habido un determinado nivel establecido antes del peronismo, otro bajo el peronismo y que, sobre sus finales, los empresarios hubieran buscado modificarlo nuevamente. Sin embargo, al menos en la industria del calzado encontramos una continua caída de la intensidad del trabajo. Es decir, en ningún momento se estabilizó un nuevo consenso porque los obreros mantuvieron continuas presiones a la baja. Los rápidos cambios respecto a las actitudes frente al trabajo, como el súbito aumento del ausentismo en 1973 muestran que no existe tal acuerdo ni nociones férreas establecidas por pautas culturales de largo plazo acerca de lo que significa una jornada de trabajo justa.

Las demandas de la Cámara de la Industria del Calzado en el Congreso de la Productividad

I. Ausentismo

La Revista de la Cámara de la Industria del Calzado publica las cifras del ausentismo correspondientes en una fábrica de la rama, en el primer semestre de 1946 fueron 1504 faltas, en el de 1947, 2002 y en el de 1948 2766. Además, los empresarios señalan que el aumento de las faltas por enfermedad es concomitante a la reducción de las inasistencias injustificadas. Según los empresarios esto probaría que los trabajadores simulan enfermedades para obtener el cobro de la licencia.⁷

La Cámara postula diversas soluciones. En una ocasión proponen reducir el pago de los días faltados por enfermedad al 50%. Al mismo tiempo renuevan sus apelaciones a la moral obrera: señalan que el ausentismo atenta contra la solidaridad gremial que es una deserción individual, un acto de “carnerismo obrero”. Pero la solución principal que los industriales proponen es el sistema de período de espera en caso de enfermedad inculpable. Se pretende abonar los días de ausencia por enfermedad recién a partir del cuarto día. Con ello los primeros días quedan impagos. Los industriales aducen que esto se compensaría por una mayor extensión del período de cobertura en las enfermedades más prolongadas. Pero, lo cierto es que la gran mayoría de enfermedades comunes que generalmente no requieren de más de 72 horas de convalecencia, quedaban fuera de la cobertura.⁸

⁷*La industria argentina del calzado*, en adelante *Liác*, agosto de 1948, pp. 19 y 20.

⁸*Liác*, mayo de 1955, p. 100 y ss.

La Cámara alega que el hombre padece un sinnúmero de malestares que si bien disminuyen su capacidad laborativa no le impiden concurrir a su trabajo; pero, cuando sabe que le pagarán, magnifica su dolencia o alega una inexistente. Según la cámara, la casi totalidad de los países habría encontrado un “paliativo a estos abusos” en el “período de espera” en el cual no se percibe ninguna remuneración, impidiendo que se finja una enfermedad y “obligando al trabajador a realizar un esfuerzo para concurrir a su empleo si tan sólo padece de un pequeño y pasajero malestar” (p. 102). En la ponencia presentada al Congreso tratan de establecer una correlación entre las enfermedades de hasta 3 días y aquellas que no impiden del todo trabajar.

Una variante de este sistema implementada en algunos países establece que pasado el período de espera, si el trabajador continúa enfermo, se abona su salario desde el primer día de la enfermedad. Pero la Cámara desaconseja esto porque a su juicio causaría que se simule una prolongación de la enfermedad. Se citan estadísticas que muestran cuánto cae el ausentismo según se manejen las cláusulas de espera y retroactividad. Sostienen que es incuestionable que el período de espera empleado en la mayoría de países además de “constituir una ponderable reducción de la enfermedad compensada, es la mejor forma de combatir el ausentismo”.

La Cámara no sólo busca antecedentes legales en otras latitudes. También cita a su favor un par de convenios firmados por gremios argentinos que incluirían esta cláusula. Dicen que los dirigentes gremiales también conocen el problema del manierismo y “aquellos que son sinceros y desean la superación de sus representados buscan afanosamente los medios tendientes a evitar el ausentismo consintiendo en incluir en los convenios colectivos de trabajo disposiciones que contemplan el período de espera, o bien reglamentando el aviso de enfermedad y el procedimiento para su cobro” y citan para ello el convenio unión textil de 1950-52. También el convenio colectivo de trabajo en la industria de tejeduría de punto de 22/1/48. El mismo establece que los trabajadores que falten por enfermedad o accidente inculpable más de 3 días hábiles percibirán a partir del primer día el jornal. La Cámara invoca a estos convenios como “un poderoso antecedente para obtener una reforma integral de la legislación”. Con estos fundamentos termina proponiendo que se recomiende la reforma de la ley 11729 incluyendo período de espera sin retroactividad y que, hasta tanto se modifique la legislación, la misma cláusula se incorpore a los convenios colectivos de trabajo que se firmen.

A nuestro juicio este punto que fue uno de los principales del Congreso, debiera alertarnos sobre la importancia de no subestimar los problemas salariales. Los empresarios están fuertemente preocupados por la incidencia del ausentismo en los costos invisibles de las empresas, y la solución que plantean está ligada con las remuneraciones: se trata simplemente del no pago de salarios en las enfermedades cortas. De todas formas, el elevado ausentismo es también visto como un síntoma de

las relaciones de fuerza favorables para el trabajador y como un relajamiento de la disciplina.

2. Destajo e intensidad del trabajo

Tras una huelga de 23 días el 3 de octubre de 1946 se estableció por convenio la abolición del pago a destajo, una vieja reivindicación del gremio. Sin embargo, los empresarios trabaron la negociación por las tarifas para el nuevo régimen y lograron postergar su aplicación universal. La Cámara destaca su actuación en este terreno reconociendo abiertamente haber interferido y evitado el acuerdo: “...En dicha oportunidad se tuvo que defender el régimen existente sobre trabajo a destajo y no obstante la abolición dispuesta en principio, rige aún debido a la energía con que actuó la CD, al proseguirse las deliberaciones en el seno de la comisión paritaria.”⁹

En noviembre del 47 se fundamentan su negativa a la eliminación del destajo en la lucha contra la inflación. En septiembre del 47 ya responsabilizaban por el aumento de precios al incremento del costo salarial visible e invisibles y dicen que la abolición del destajo agravaría el problema, “dado que se disminuirán las tareas so excusa de humanizarlas y se elevarán los jornales”. La Cámara sostiene que no es necesario abolir el destajo para “humanizar” el trabajo: “Mientras en otros países se procede a aumentar la producción sobre la base del trabajo a destajo, en nuestro país se indica reducirla en aras de la humanización de tareas, la que no requiere, repetimos, cambios extemporáneos sino reglamentaciones acomodadas a las reglas científicas notorias.”¹⁰

Una discusión similar se da en torno a la cadena de montaje, los obreros piden eliminarla. La revista de la Cámara publica una colaboración donde se plantea que si tiene máquinas y obreros de reemplazo para sustituir a alguno que debe tomar agua, un medicamento o satisfacer otras necesidades, “En tales condiciones la noria -como la llaman equivocadamente los obreros- no puede ser tachada de inhumana. Constituye, como está probado, no solamente un factor de abaratamiento sino también de bienestar. Yo he calculado que mas del 15% del horario de trabajo se pierde en movimientos con la consiguiente incomodidad popara quien trabaja...”.¹¹ Dice que si la noria va al ritmo adecuado el obrero está “más descansado” porque se ahorra movimientos innecesarios.

⁹*Liac*, Agosto de 1947, p. 19.

¹⁰*Liac*, 9/47, p. 25.

¹¹*Liac*, junio del 49 p. 31 y ss. También dice que el obrero se opone a la noria sin saber por qué. Las cadenas de montaje se introducen en la Argentina en esta industria a principios de la década del treinta. Desde entonces, su supresión fue uno de los reclamos obreros. Ver, Kabat, Marina: *Del taller a la fábrica. Proceso de trabajo, industria y clase obrera en la rama del calzado*, Bs. As., (1870-1940), Bs. As., Ediciones

En el Congreso de la Productividad la Cámara presenta la ponencia: “La remuneración por rendimiento” allí plantea que en la industria del calzado existen diversas formas de remuneración. Proponen unificar el sistema llevando a todos los trabajadores a regímenes de salarios por rendimientos. Las ventajas serían el aumento de productividad, la menor necesidad de supervisión directa, “con evidente repercusión en la disciplina general, en la moral de trabajo de grupo y en la mayor preocupación de todos por el detalle de terminación de los artículos; y el fuerte estímulo psicológico que significa al recompensar el esfuerzo individual¹² La Cámara asegura no desconocer los inconvenientes de este sistema si no se estudia bien y si no se cuentan con ciertos parámetros mínimos y aseveran que “las modalidades esenciales de trabajo en la industria del calzado posibilitan ampliamente la **reimplantación** de estos sistemas...”¹³

El problema del pago a destajo está ligado tanto a cuestiones salariales como al problema de la productividad del trabajo y la disciplina. El fin del destajo facilita la lucha unificada por aumento de salario. En el caso de la industria del calzado esto es importante, porque el encadenamiento de tareas hace que si una está mal realizada, esto genere demoras en el trabajo del siguiente operario. Incluso, algún error en el trabajo podía llevar a la rotura del cuero que en etapas previas llevaba a la fijación de multas o cargos, lo que suscitaba fuertes discusiones acerca de a quien debería imputársele la multa. Este sistema de multas había sido eliminado tras la gran huelga de 1932, pero con sistemas de paga por producción hubieran continuado la desconfianza mutua entre los trabajadores. Además el destajo es un mecanismo para rebajar los salarios al tiempo que genera disciplina y favorece una mayor intensidad del trabajo.

Cabe señalar que, producto de las luchas de la década del treinta los obreros del calzado habían logrado reducir la importancia del trabajo a domicilio en la rama y mejorar las condiciones de trabajo de aquellos que quedaban en esta condición. Al punto de que esta modalidad perdió para las grandes firmas parte de su anterior atractivo. La eliminación del trabajo a domicilio (siempre pagado a destajo) y su reemplazo por el trabajo interno fue otro de los cambios que favorecieron una reducción de la intensidad del trabajo. Así, un modelista que trabajó desde 1950 en un cargo jerárquico en la firma Grimoldi nos cuenta que el aparato interno había elevado el costo del trabajo en la firma por la menor intensidad del trabajo de las obreras que trabajaban por hora dentro de la fábrica:

ryr 2005, cap. 5.

¹²Con este argumento de valorizar el mérito y esfuerzo individual se oponen a los sistemas de aumento de sueldo por antigüedad y al pasaje automático de categoría. Liac, enero de 1949 p.19 y julio de 1948, p. 19.

¹³Liac, mayo de 1955, p. 98. Nótese que habla de reimplantar el destajo. Más allá de que no se obtuviera su eliminación general resulta evidente que esta práctica debe haberse restringido en grado sumo.

“Sí Grimoldi lo (el aparato) hacía en su fábrica y le salía caro. Porque no es lo mismo: un aparador que viene a trabajar en la fábrica está matando el tiempo, porque el local le paga por hora. Cuando se lo lleva a la casa, el tiempo lo paga él, no puede perder tiempo. Entonces produce más capaz que trabaja hasta la media noche. Empieza a preparar mate, chupa mate y sigue. En la fábrica, no. Va al baño... Especialmente las mujeres. ¡Cuántas veces yo las eché del baño! Estaban fumando. Me llaman a mí ¿dónde está la maquinista que cosía a máquina? Están todas en el baño. Yo me metía ahí en el baño y estaban todas fumando. Tres cuatro juntas, no trabajaban no hacían nada”¹⁴

Más allá de que no se lograra erradicar el destajo en todas las fábricas y de que el reclamo de la eliminación de la cadena de montaje, a pesar de figurar en varios petitorios, no pareciera haberse efectivizado, encontramos en los obreros argentinos demandas más avanzadas que las halladas por Montgomery en Estados Unidos. Montgomery no da cuenta de ningún movimiento similar en Estados Unidos. No da testimonio de ningún reclamo general por industria contra el destajo y tampoco refiere a ningún tipo de reclamo concreto contra la cadena de montaje, a pesar de que en aquel país su uso se hallaba más extendido que en Argentina. Creemos que James hace un balance erróneo del proletariado de cada uno de estos países porque se centra en un aspecto retórico de las demandas obreras en vez de en su contenido concreto.

3. Horario continuo

El horario continuo se implementó a modo de prueba en el verano de 1946-47. A pedido de sus obreros, cincuenta y dos fábricas establecieron dicho sistema. A juicio de los empresarios: “los resultados que se han obtenido demuestran en forma fehaciente, la inconveniencia del régimen que se acaba de ensayar”¹⁵ Ellos aducen que este sistema genera una mayor carestía del artículo¹⁶ debido al menor rendimiento del personal que se agota físicamente, lo que redundo en un menor rendimiento y en más inasistencias que van del 41/2 al 35%. Las causas obedecen al cansancio del personal pasadas las 6 horas de labor. Añaden que las inasistencias por enfermedad han crecido a pesar de que el verano es más benigno que el invierno. Un segundo problema que denuncian los empresarios es que los obreros tras un horario de 6 a 14 horas usan las horas libres de la tarde para emplearse en talleres clandestinos.

Según la Cámara, de las 52 firmas que ensayaron el sistema, 14 se expresaron en forma favorable y 38 de modo adverso al sistema. “La

¹⁴Entrevista a Gianni Licata en poder de la autora.

¹⁵Liac 4/47 p.13.

¹⁶En un contexto inflacionario la opinión pública y el gobierno parecen ser muy sensibles al problema del encarecimiento de precios. De hecho la industria del calzado estuvo bajo la lupa del gobierno por este punto, junto con la industria textil fue sometida a una indagación sobre las causas del enriquecimiento que culminó en precios máximos, utilidades máximas y otras medidas similares.

producción disminuyó entre 10 y 30% aún en las fábricas que mantuvieron la jornada de 8 horas con breve descanso para ingerir un refrigerio frugal". Al mismo tiempo plantean que la opinión del personal está dividida: los menores y los obreros que gozan una remuneración fija se muestran partidarios del régimen. "No así los destajeros que ven disminuir sus ingresos al reducirse su capacidad física"

En otras ocasiones la reducción de la intensidad del trabajo es planteada como un objetivo del obrero y el horario continuo, en vez de aparecer como su causa es presentado como una excusa para esa disminución. Así, la cámara dice: "No sólo se conspira contra la economía nacional inyectando ideologías exóticas o incitando a la rebelión. Hay otras formas tan pecaminosas como esas: el trabajo a desgano y la reducción de tareas so pretexto del horario continuo."¹⁷

Un fabricante dice que los obreros llegan con retraso a veces de media hora porque viven lejos del taller. Otro nota un aumento de enfermos al punto que muchos deben retirarse antes de la hora- y dice que los obreros jóvenes prefieren este horario, no así los jefes de familia. Algunos industriales consultados plantean que el trabajo es normal las tres o cuatro primeras horas pero que después comienza la "flojedad". Otro empresario dice que el personal viene desnutrido dada la hora temprana en que debe abandonar su domicilio y que la merma de trabajo es fuerte en las dos últimas horas. Y agrega que muchos obreros hacen horas extras en otros establecimientos. Otra opinión plantea que este horario es malo para la producción pues los obreros comienzan mas tarde y se van antes de lo pautado. La mayoría emplea sus horas libres en casas no registradas que no hacen aportes y en la fábrica se les observan evidentes muestras de cansancio.¹⁸

En julio del '48, la Cámara se queja de que, tras haber conseguido el horario continuo, los obreros demandan la jornada de 7 horas con pago de 8". Los obreros dicen en siete horas iban a poder realizar el mismo trabajo que estaban haciendo en 8. Los industriales consideran que esto no es cierto, pero que si lo fuera, ello significaría que los obreros estaban produciendo en 8 horas menos de los que deberían. Proponen, entonces, mantener la jornada de 8 horas y producir más para abaratar el calzado.¹⁹ Además señalan que la Secretaría de Salud Pública ha manifestado que fisiológica, económica y socialmente es mas conveniente el horario discontinuo. En enero del '49, la Cámara se queja de una nueva demanda obrera, la provisión por parte del empleador de café y pan. Los empresarios dicen que es otra consecuencia del horario corrido.

Según la Cámara, el 30% de la producción era clandestina y en ella se empleaban los obreros que los terminan perjudicando a ellos por doble vía: porque favorecen la competencia clandestina y porque después van a la fábrica cansados. A la vez, adjudican a este cansancio la actitud

negativa de los trabajadores: "...semejante exceso de actividad, el poco dormir y el cansancio consiguiente lo hacen acudir al otro día desgastado, sin espíritu de colaboración, en mal estado físico, a la fábrica del patrono con el que tiene compromiso, perjudicándolo en el rendimiento y en la calidad de su trabajo..."²⁰

En el Congreso de la Productividad, la Cámara plantea la necesidad de terminar con el horario continuo. En segundo lugar pide: "Que se arbitren los medios para reprimir las actividades de los trabajadores bajo relación de dependencia que se desempeñen fuera de su horario legal autorizado y al servicio de otros empleadores clandestinos."²¹

En síntesis, los obreros consiguen primero instalar el horario corrido, luego en ciertas fábricas reducir la jornada a 7 horas, finalmente reclaman (esto no sabemos si lo consiguen) la provisión del desayuno por parte de los patronos (lo cual implicaría el uso de cierto tiempo de trabajo para esta actividad, además del gasto extra para el patrón). Cada nueva demanda implica una nueva caída del trabajo realizado. Como dicen los empresarios, sus reclamos parecen no tener fin.

4. Agremiación del personal jerárquico

Para los empresarios, la correlación de fuerzas no resultaba favorable para imponer los cambios que demandaban. Por ello, su llamado a que el estado interviniera a su favor.²² Evitar la agremiación de los capataces era entonces importante por dos motivos: una, su afiliación a los mismas entidades que representaban al resto de los trabajadores reforzaría la posición sindical. Por otra parte, contribuiría a agravar el problema de la disciplina.

En mayo del '55, la Cámara afirmaba en su editorial que la industria estaba atravesando un "momento de expectación" ya que una organización obrera aspiraba a englobar en sus filas a todos los elementos incluyendo supervisores, capataces y controladores. Señalaba que la puesta en marcha de este proyecto sindical "determinará automáticamente la eliminación de esos factores de la producción, ya que los mismos no serían aptos para la función esencial a que están dedicados". Según la Cámara, esta clase de empleados reemplazan en las manufacturas al propio patrón, con la jerarquía y autoridad para controlar la labor del obrero. Forman parte en la práctica de la administración del establecimiento, mal pueden entonces acatar otras directivas que las del órgano administrador, que lo recompensa económicamente "con emolumentos superiores para tal misión y no para que acaten instrucciones de otro origen". Así planteaban que: "Pretender, como lo hace el organismo

²⁰*Liac* nº enero-febrero-marzo de 1953, p. 26.

²¹*Liac*, mayo de 1955, p. 100.

²²Gelbard plantea que se debe evitar una solución en función de las relaciones de fuerza. Pide a los sindicatos que abduquen del uso del poder que detentan y al estado que interceda en su favor, presentándose como la parte débil de la confrontación. *Congreso de la Productividad y el Bienestar social* 21/31, marzo 1955.

¹⁷*Liac*: 4/48 p.21

¹⁸Ídem, p. 14.

¹⁹*Liac*, julio del '48, p. 19. Para los empresarios el pedido de trabajar 42 horas con el sueldo de 48 ponía de manifiesto que en 48 horas sólo se hacía el trabajo de 42.

sindical obrero, que tales capataces deben integrar las filas sindicales es romper el equilibrio de las actuales relaciones del trabajo e introducir un elemento de virtual desacuerdo entre las mismas...” (p. 13)

En la ponencia elevada al congreso de la Productividad agregaron que

“...solamente una razón de hegemonía o la de lograr una mayor fuerza numérica (...) han determinado que junto a los trabajadores manuales se agrupen los administrativos de una misma industria o actividad. Estos a su vez, han procurado en toda forma unir a ellos el personal de supervisión cuyas modalidades de trabajo, funciones y responsabilidades, forma y monto de remuneración son absolutamente distintos. Resulta a nuestro juicio a todas luces inconveniente que dirigentes y dirigidos busquen, forzadamente muchas veces, unificar sus aspiraciones e intereses por la sola razón que les daría la fuerza del número frente al sector de empleadores, cuando en la esencia de aquéllos está la más profunda diferencia.”²³

5. Las comisiones internas y los delegados de fábricas

La fuerte presencia sindical en el lugar de trabajo a través de los delegados de fábrica y de las comisiones internas característica de este período es constatada también en la industria del calzado. En la entrevista ya citada, el modelista de Grimoldi nos dijo: “Los sindicatos, eran tremendos. En toda las fabricas había delegados, sea grande, sea chica había un delegado, un delegado por cada sección. Ellos mandaban. Había mucho sindicalismo, que a este obrero se le paga poco, que a éste se le paga mucho. (...) Imagínese que los delegados no trabajaban y estaban todo el día dando vuelta, que esto, que lo otro, que trabaja mucho tiempo, que se le paga muy poco. No, no se podía trabajar, era demasiado. Es justo que haya un delegado, pero ya era demasiada pelea.”

El delegado de fábrica y las comisiones internas eran una de las mayores preocupaciones de los empresarios. Ambas tenían la función de ejercer la representación gremial en cada empresa. Actuaban como un órgano fiscalizador que verificaba que se cumplieran todos los beneficios pautados en el convenio y custodiaba el correcto cumplimiento de las leyes laborales. También defendía las conquistas pautadas de hecho y se oponía a toda modificación de las condiciones de trabajo. Su aparición es un complemento y una conclusión de los logros gremiales obtenidos en ámbitos más generales. En la industria del calzado, en décadas anteriores ya habían habido intentos por establecer comisiones internas. Lo que demuestra que su aparición resulta lógica una vez alcanzado ciertas conquistas y que no es una novedad absoluta producto del peronismo. En la huelga de 1918 se pide el reconocimiento de delegados que vigilen el cumplimiento de lo pactado en las fábricas. Este reclamo fue impulsado por 15500 obreros que participan de la medida que paralizó a 41 fábricas de la industria. Según los empresarios, este reclamo de control en el lugar de trabajo era el punto por el cual no se podía

²³Liac, mayo de 1955, p. 96.

llegar a un arreglo que diera fin a la medida de fuerza.²⁴ Hacia finales de 1919 y principios de 1920 se da un movimiento a favor de los consejos obreros de fábrica. En dos firmas logran establecerlo (aunque en una de ellas su función parece limitarse a la que luego tendrían las comisiones internas).²⁵ Más adelante, por ejemplo, en 1926 se insiste en las tareas máximas de producción bajo control sindical.²⁶ Pedido que se repite en los pliegos de condiciones de la década del treinta.

Bajo el peronismo se generalizan estas comisiones y crece su poder. Su existencia era un hecho tan instalado que los empresarios no piden su desaparición, sino tan solo que se reglamente su accionar. La Cámara de la industria del calzado presenta una propuesta de reglamentación. (mayo 55, p. 94). Allí plantea que no busca cuestionar la legitimidad de la representación, ni menoscabar sus funciones. Quiere precisar límites y establecer las formas de desenvolver las actividades de las mismas. (p. 95) Piden que se discriminen las funciones de las comisiones internas en si, de las del resto de delegados. Que se aclare que representante sindical no está eximido de realizar su trabajo (algo que como surge de la entrevista del modelista de Grimoldi, ocurría todo el tiempo) y que por el contrario debe trabajar mejor para dar el ejemplo. Solicita que se ponga en práctica el decreto 23.852/45 (ley 12.921) que dispone que en el estatuto de la asociación profesional debe determinar las autoridades y procedimientos necesarios para establecer la suspensión y reanudación del trabajo. De esa manera, se evitarían, a su juicio, paros, desganos, etc. sean adoptados apresuradamente por personas sin autoridad para ello. De este modo lo que se busca es quitarle a la comisión interna el derecho que ejercía en la práctica de declarar huelga.

Un conflicto que se suscitó en la industria revela con un ejemplo concreto cómo efectivamente lo que más molestaba a la patronal era el ejercicio del derecho a huelga. Recurso que se tomaba de inmediato a penas se violentaba en algún aspecto las condiciones de trabajo. En 1948, una firma asociada a la Cámara para cumplir con una mayor producción resultante de licitaciones oficiales ofreció a parte de su personal trabajo a domicilio pagándolo con un 50% de aumento. Tras una asamblea se rechazó la propuesta. Sin embargo, algunos obreros le dijeron al patrón que igual tomarían el trabajo. Al enterarse, el resto del personal, solicitó que se separara de la empresa a un obrero que había realizado esas tareas. Ante la negativa de la patronal hicieron huelga de brazos caídos entre las 9.30 y las 13 horas

“Pretender aplicar sanciones disciplinarias a un hombre que trabaja, por el solo hecho de ‘querer trabajar’ demuestra no solamente la peligrosidad de la ‘teoría’ sino el fin inconfesable de querer medrar la producción y avanzar un paso más en el contralor económico de la vida del Estado, ya que, en determinado momento por

²⁴Liac, nº 19 septiembre de 1918, p. 25.

²⁵Kabat, Marina : *Del taller...*, op. cit., cap. 6.

²⁶La Vanguardia, 25/2/26.

resolución de una 'comisión interna' podría paralizarse toda la actividad industrial y comercial de un pueblo"²⁷

Ante la continuidad del conflicto el secretario gremial propuso un tribunal paritario conciliatorio. La empresa no quiere acceder puesto que consideran que no hay conflicto que dirimir, sino que hay "un alzamiento injustificado, con agravio de palabra y de hecho". (p. 19) Según la cámara, corresponde a la autoridad que regla las relaciones capital-trabajo decir si rige una prohibición de dar trabajo a domicilio, y si no existe tal prohibición, "debe llamarse la atención de organismo obrero y de cuerpo de delegados de la empresa a que nos referimos para evitar la repetición de los bochornosos hechos denunciados" (p. 17)

Como ya lo habíamos indicado, si bien el trabajo a domicilio no había eliminado legalmente, en muchas fábricas se lo había logrado eliminar. La comisión interna actuó aquí en defensa de esa conquista y de la unidad obrera, al pedir que se despidiera a quien había aceptado trabajo a domicilio. Cabe señalarse también que el secretario gremial intervino posteriormente en defensa de lo actuado por la comisión interna y por los obreros de la fábrica, al pedir la creación de un tribunal arbitral, (en un contexto en que estos eran generalmente favorables a los obreros). Por lo tanto, en este caso no vemos una escisión entre el accionar de la comisión interna y la dirección del sindicato.

Conclusiones

Los conflictos obreros empresariales en la industria del calzado que podemos rastrear a partir del Congreso de la Productividad nos muestran que los trabajadores argentinos no pueden considerarse menos radicalizados que sus pares norteamericanos. En este sentido consideramos que hay que revisar las apreciaciones de James, a nuestro juicio equivocadas por el empleo del impreciso término de "control obrero" y por su sobrevaluación la incidencia de la ideología peronista (con claros rasgos productivistas) sobre el comportamiento obrero.

Tampoco la posición de Bitrán parece condecirse con la evidencia empírica en el sentido de que no se encuentran pruebas de que los obreros buscasen un efectivo control de la producción. Al mismo tiempo creemos que se ha planteado una diferencia exagerada entre los reclamos salariales y aquellos vinculados con el problema de la productividad, asignándole a los segundos una radicalidad mayor. Sin embargo, en ambos casos se trata de negociaciones que atañen a las condiciones de la compra venta de fuerza de trabajo y no necesariamente conllevan un cuestionamiento al sistema social capitalista.

Tampoco se verifica, al menos en la industria del calzado, una ruptura entre los sindicatos y su base. Los reclamos ligados a los cambios organización del trabajo (fin de trabajo a domicilio, del destajo y la noria) parecen ser llevados tanto por las comisiones internas como por dirección

²⁷*Líac*, julio de 1948, p. 18.

general del sindicato. En este sentido, nos parece importante resaltar que las relaciones de fuerza favorables a la clase obrera, no surgen solo de cada fábrica, sino del peso político que los trabajadores adquieren en la sociedad.

En este sentido planteamos como hipótesis a explorar en el desarrollo futuro de la investigación que los dos momentos históricos de mayor fortaleza de las comisiones internas (bajo el peronismo, y del 69 al 76), su fuerza no se basó en una supuesta autonomía o autoactividad de la clase, sino en su articulación con organizaciones políticas mayores, de sesgo reformista en el primer caso, y revolucionaria, en el segundo.²⁸

²⁸Para el caso del '70 esta hipótesis se encuentra en gran medida demostrada por la investigación de Löbbe, Héctor: *La guerrilla fabril. Clase obrera e izquierda en las coordinadoras Interfabriles de Zona Norte*, Ediciones RyR, Buenos Aires, 2006.