

Mundo del Trabajo, organizaciones sindicales y conflictividad

Memorias obreras en Bahía Blanca
durante el siglo XX



Mabel N. Cernadas
José B. Marcilese
Compiladores

Natalia Aguilera
Franco Baier
Gonzalo Cabezas
Luciana Colla
María Celeste Napal
Juan Ulises Herzel
Rosana Larosa
Duilio Minieri
María Mercedes Navallas
César Alejandro Violi Cattaneo
Rocío Zanetto

Mundo del trabajo, organizaciones sindicales y conflictivos:
memorias obreras en Bahía Blanca / compilado por Mabel Cernadas y
José Marcilese. - 1a ed. - Bahía Blanca : Universidad Nacional del Sur, 2012.
272 p. ; 22x20 cm.

ISBN 978-987-1648-33-7

1. Movimiento Obrero. 2. Sindicalismo. I. Marcilese, José, comp. II.
Cernadas, Mabel, comp.
CDD 335.8

Fecha de catalogación: 21/05/2012

No se permite la reproducción parcial o total, el alquiler, la transmisión o la transformación de este libro, en cualquier forma o por cualquier medio, sea electrónico o mecánico, mediante fotocopias, digitalización u otros métodos, sin el permiso previo y escrito del editor. Su infracción está penada por las leyes 11.723 y 25.446.

Imagen de Tapa: Ilustración de C. Baleito

Diagramación Interior y de tapa: Fabian Luzi

SIGNIFICADO DE LAS ABREVIACIONES EN REFERENCIAS FOTOGRAFICAS

AMUNS: Archivo de la Memoria de la Universidad Nacional del Sur

ALNP: Archivo de La Nueva Provincia

AHM: Archivo Histórico Municipal

Archivo Ferrowhite: Archivo del Museo Ferrowhite

Queda hecho el depósito que establece la ley 11.723

Bahía Blanca, Argentina, junio de 2012.

©2012 Universidad Nacional del Sur

Índice

≡	Introducción	
	Los testimonios orales: historia, voces y memoria	
	<i>por Mabel N. Cernadas y José B. Marcilese</i>	7
≡	Capítulo 1	
	Sangre, sudor y lágrimas. El frigorífico CAP-Cuaterros y sus trabajadores	
	La huelga de los frigoríficos de 1962 en la localidad de General Daniel Cerri	
	<i>por Franco Baier</i>	23
	Trabajo fabril y control: la experiencia de los trabajadores del frigorífico CAP-Cuaterros	
	<i>por M. Celeste Napal</i>	49
	Testimonios	77
	Entrevistadores: Franco Baier, Luciana Colla, José B. Marcilese	
≡	Capítulo 2	
	Industria metalúrgica, obreros y dinámica sindical	
	La “patria metalúrgica” en los años del primer peronismo. Una mirada desde la seccional Bahía Blanca de la UOM	
	<i>por José B. Marcilese</i>	101
	Representaciones sobre la industria metalúrgica bahiense en los testimonios orales de antiguos trabajadores del rubro	
	<i>por Gonzalo Cabezas</i>	139

☞ Testimonios	153
Entrevistadores: César Alejandro Violi Cattaneo, Gonzalo Cabezas y Rocío Zanetto	

Capítulo 3

Los trabajadores textiles en Bahía Blanca, visiones y relatos sobre el mundo del trabajo y las organi- zaciones obreras

El sindicato de trabajadores textiles de Bahía Blan- ca. Proceso formativo, peronización, resistencia e integración (1944-1976) <i>por Duilio Minieri</i>	189
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

Testimonios	221
Entrevistadores: Duilio Minieri, Natalia Aguilera, José B. Marcilese, Ulises Herzel y Mercedes Navalla	

Agradecimientos

Los alumnos y docente que participaron del Proyecto de Voluntariado “El registro y preservación de las memorias obreras: una forma de recuperar la historia bahiense” agradecen la colaboración y el interés demostrado por todas las personas que fueron entrevistadas. Ellos fueron Carlos Pintado, Delia Astudillo, Elba Guagliardo, Elba Martino, Elena Espinazo, Elvira D`Ercole, Gaby Ugarte Torrez, Gladys Costas, Hugo Lacatena, Jorge Alberto Bracalendi, Jorge Capdevila, Juan José Temporelli, Luis Ponte, Marcelino Presa, Marcos Donayevich, Margarita Fabrizzi, Martiniano Cazenave, Noemí Rodríguez de Cesari, Norberto Omar Ramírez, Norberto Pérez, Ricardo Devaux, Ricardo Fuhr, Carlos Facetti, Carlos León, Eduardo Conti, Enio Giagante, Félix Bonazelli, Félix Zanetto, Genaro Rodríguez, Héctor Nori, Hugo Bergé, Hugo Echeverría, Hugo Goicochea, Jorge Enrique De Leo, Jorge Marinsalta, José Carlos Santeccchia, Juan Arce, Luis Hecimovich, Mabel Larrañaga, Néstor Filippi, Néstor Valsano, Néstor Zanconi, Oscar Montepietra, Osvaldo Filippi, Raúl García, Rodolfo Baiz, Enrique Garzoni, Etienne Lagae, Jorge García, José González, José Marmoria, Juan Huelches, Juan José Fabrizzi, Luis González, Marie Rose Desmullier, Nilda Elsa Medina y Sergio Campetti.

Asimismo, valoran la participación de la doctora Patricia Orbe en la organización inicial del proyecto como asimismo en la preparación del presente texto.

Por último, reconocen el aporte fundamental de la seccional Bahía Blanca de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), de la delegación de Sindicato Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA), del Sindicato de Obreros y Empleados de la Industria de la Carne de Bahía Blanca y de la CGT Regional Bahía Blanca. Como así también de Eduardo Capiato, en representación del Foro Vecinal Civil Cerri de Pie y de Osvaldo Moya, director de planta de la Lanera San Blas.

Esta publicación fue posible gracias al financiamiento otorgado por la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, a través del Programa de Voluntariado Universitario.

Los testimonios orales: historia, voces y memoria

Aprender a escuchar es una habilidad humana fundamental: ella está allí para ayudarnos a entender nuestro pasado en forma más acabada a través de la creación de memorias nacionales pero también para construir un mejor y más democrático futuro.

Paul Thompson¹

Asumida la historia como una práctica científica, hoy se la define como un conocimiento controlado donde las afirmaciones están sustentadas en reglas metodológicas y conceptos que la comunidad de historiadores ha consensuado. Además, es un saber situado, es decir, condicionado por el sujeto que conoce, su lugar y su tiempo. Como historiadores profesionales, la clave de nuestra tarea no está en la heurística, en el uso de los documentos -cuyo rigor es estrictamente necesario-, sino en las elaboraciones intelectuales que estos nos permiten. Sólo cuando hay interpretación y reflexión sobre distintos tipos de fuentes puede haber crítica, debate, confrontación, y por supuesto, nuevas reformulaciones conforme van apareciendo o recogiendo nuevos datos.

En las últimas décadas algunas de las reinterpretaciones se han originado en la incorporación de nuevos tipos de registros a la investigación histórica, como es el caso de los testimonios orales. Una fuente que por lo general se obtiene tiempo después supeditada al recuerdo, y donde el vínculo con los hechos parece menos seguro que los registros escritos. Dichos testimonios expresan las complejidades y contradicciones de la realidad y también están sujetos a los mitos destinados a resolverlas².

¹ Paul Thompson, "Historia oral y contemporaneidad" en *Anuario. Historia, memoria y pasado reciente* N° 20, Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Rosario, HomoSapiens, 2003/2004, p. 34.

² A este respecto afirma Julie Cruikshank, "las tradiciones orales muestran la capacidad simbólica de los humanos sobre problemas complejos. La vida real está llena de contradicciones y el mito nos da forma de enfrentarse en un mundo relacionado con tales contradicciones... el propósito de tales narraciones es resolver simbólicamente esas cuestiones que no pueden ser necesariamente resueltas en la esfera de la actividad humana. El propósito de la historia oral, como la historia escrita, es permitir que la gente interprete bajo nuevas formas el pasado y el presente", "Oral Tradition and oral history:

Sin embargo, su aporte no se reduce a la obtención de más fragmentos de información sino que muchas veces ofrecen perspectivas y evidencias nuevas. Indica Alessandro Portelli, “Una diferencia entre las fuentes escritas y las orales consiste en que las primeras son por lo común documentos y las segundas son siempre actos; no deben pensarse en términos sustantivos y de cosas, sino de verbos y de procesos; no la memoria y el relato, sino recordar, contar. Las fuentes orales no son nunca anónimas ni impersonales, como es justo que sean las institucionales”³.

Las fuentes orales aportan también otra perspectiva sobre sucesos ya documentados. Ellas nos dicen “no solo lo que la gente hizo, sino lo que deseaban hacer, lo que creían estar haciendo y lo que ahora piensan que hicieron”⁴, permitiendo iluminar las motivaciones de las personas, los entramados informales, los procesos reales de las decisiones y los resultados alcanzados. En definitiva, sirven para rescatar el mundo de las vivencias, de los sentimientos y de la cotidianeidad de los grupos alejados del poder, las clases subalternas, las minorías, las mujeres, los niños, los marginados, las actividades ilícitas, los movimientos políticos clandestinos, clarifica los entramados informales de la toma de decisiones, las motivaciones de las personas, los matices de las opiniones, sus representaciones, las experiencias traumáticas y todo lo que se relaciona con el papel de la subjetividad en la construcción del relato y en la investigación⁵.

La narración de una persona, al igual que el entrevistado que elabora y transmite sus recuerdos responde a su doble condición de sujeto individual y sujeto colectivo. De esa manera, el recuerdo colectivo presupone y se constituye a partir de la evocación individual. Sin la presencia de ambos resulta impensable la formación de la conciencia y por lo tanto

reviewing some issues” cit. en Jean-Pierre Wallot, “Archivística e historia oral en Canadá” *Historia y Fuente Oral*, N° 14, Universidad de Barcelona, 1995, pp. 10-11.

³ Alessandro Portelli, *La orden ya fue ejecutada: Roma, las Fosas Ardeatinas, la memoria*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2003, p. 24.

⁴ Alessandro Portelli, “Lo que hace diferente a la historia oral” en Dora Schwarzstein (comp.), *La Historia Oral*, CEAL, Buenos Aires, 1991, p.14.

⁵ A este respecto David K. Dunaway hace la siguiente distinción *tradición oral*, (cultura oral comunitariamente preservada de la cual se derivan los relatos históricos y personales), *fuentes orales*, (grabaciones del relato de un individuo o un grupo sobre un suceso o una tradición) e *historia oral*, conceptualizada como el análisis de fuentes orales con un objetivo histórico. “La interdisciplinariedad de la Historia oral en Estados Unidos” *Historia y Fuente Oral*, N° 14, Universidad de Barcelona, 1995, p. 29. Véase también Jan Vansina “Tradición oral, historia oral: logros y perspectivas” en *Historia, Antropología y Fuentes Orales*, N° 37, Barcelona, 2007, pp. 151- 163.

de la “memoria colectiva histórica”⁶. Precisamente esa es esta memoria colectiva histórica la que nos interesa rescatar, es decir, el conjunto de narraciones individuales que entrelazados se organizan en un relato común. Por otra parte “un proyecto de historia oral brinda la oportunidad de responder preguntas acerca del pasado de la comunidad”⁷ que de otra forma no encontrarían respuestas. Esto se debe a que, por lo general, no se cuenta con archivos que resguarden la información y documentación sobre el pasado y que además las publicaciones periódicas solo reflejan de manera fragmentaria la riqueza de su dinámica social y cultural. Muchos de estos aspectos están presentes en los relatos orales y en alguna medida permiten reconstruir la historia de la comunidad y recrear el sentido de la identidad colectiva.

Pero la utilización de estas fuentes orales para la reconstrucción histórica solo puede realizarse cuando se le aplican las reglas habituales del abordaje científico, la confrontación de fuentes o el análisis crítico. Ronald Fraser indica que, a pesar de sus problemas, ofrecen ciertas ventajas que deben considerarse:

Como, por su naturaleza, son simultáneamente representaciones de situaciones y de reacciones a estas situaciones, o sea, de las estructuras y de la praxis, ponen en tela de juicio cualquier intento de concebir la realidad socio-histórica tanto como el resultado de estructuras «objetivas» puras o como el resultado de la acción subjetiva pura. Por eso creo que es mediante la praxis del sujeto que las fuentes orales pueden captar mejor la experiencia -en sus dos términos usuales- y la subjetividad para fines históricos...Las fuentes orales nos permiten restablecer las contradicciones y ambigüedades de situaciones históricas, y en particular los deseos -para no decir el deseo- de los que participaron en los acontecimientos que nos relatan⁸.

⁶ Aleka Boutzouvi, “Individualidad y conciencia histórica”, en *Historia y fuente oral*, N° 5, Universidad de Barcelona, agosto de 1999.

⁷ Laurie Mercier and Madeline Buckendorf, *Using oral history in community history projects*, Oral History Association, New York, 1992. Véase también Aleka Boutzouvi, “Individualidad y conciencia histórica”, en *Historia y fuente oral*, N°5, Universidad de Barcelona, agosto de 1999 y Eugenia Meyer, “Transmisión de la conciencia histórica. Memoria y conciencia histórica” en *Historia, Antropología y Fuentes Orales*, N° 24, Universidad de Barcelona, 2000, pp. 77- 94.

⁸ Ronald Fraser, “La historia oral como historia desde abajo” en revista *Ayer*, N° 12, Pedro Ruiz Torres ed., Asociación de Historia Contemporánea, Universidad del País Vasco, Bilbao, pp. 91-92.

Así en la construcción historiográfica la historia oral ofrece una opción teórico-metodológica reconocida y aceptada por la comunidad científica, de indudable potencial democrático, que bien puede advertirse en la amplia definición que propone Paul Thompson para la misma como “ la interpretación de la historia, las sociedades y las culturas en proceso de cambio a través de la escucha y registro de las memorias y experiencias de sus protagonistas, y por tanto, no me parece apropiado concebirla ni como un método de trabajo minuciosamente determinado y con reglas fijas ni como una sub-disciplina separada”⁹.

La introducción de esas voces, relatos y narrativas, muchas veces omitidas por la historia tradicional anticipa la formulación de nuevas preguntas por el historiador y que también pueda ofrecer nuevas respuestas. Philippe Joutard indica al respecto “quien no ha escuchado esas voces que vienen del pasado no pueden comprender la fascinación que ejerce la encuesta oral. Ese lazo carnal es en definitiva un don, al cual no se renuncia fácilmente cuando se ama la historia”¹⁰.

Si bien la significación de los testimonios orales fue advertida ya desde la antigüedad, su aparición en los estudios contemporáneos se remonta a la sistematización de la práctica iniciada por la Columbia University (Nueva York) a fines de la década de 1940. Esta actividad fue secundada por la Berkeley University, que en 1954 creó un archivo de fuentes orales, centrada en personajes destacados para ser utilizado por investigadores y alumnos. A partir de entonces se produjo en Estados Unidos un proceso de institucionalización de las fuentes orales, con la creación de numerosos archivos impulsados por universidades, bibliotecas y sociedades históricas. En un principio, la valorización de estos testimonios se constituyó en una alternativa complementaria a los documentos escritos, al momento de emprender una investigación en el ámbito de las ciencias sociales. Pero en los años '60, las luchas por los derechos civiles de las mujeres, los inmigrantes, los afro-americanos, los indígenas y otras minorías se convirtieron en responsables de la consolidación de la historia oral para construir la identidad de los distintos grupos¹¹.

⁹ Paul Thompson, “Historia oral y contemporaneidad” en *Anuario...cit*, p.15.

¹⁰ Philippe Joutard, *Esas voces que nos llegan del pasado*, México, Fondo de Cultura Económica, 1983, pp. 376-377. Véase también del mismo autor “25 años de historia oral. La historia oral: balance de un cuarto de siglo de reflexión metodológica y de trabajos” en *Historia, Antropología y Fuentes Orales*, N. 15, Universidad de Barcelona, 1996, pp. 155-170.

¹¹ David K. Dunaway señala que en Estados Unidos la Oficina de Historia Oral creó el

La idea de que la historia oral era la vía para recuperar los testimonios de los excluidos, de las personas anónimas, de los disidentes, de quienes nunca habían podido expresar su percepción de los hechos y procesos históricos, es decir, “la voz de los que no tuvieron voz”¹² se propagó a Inglaterra, donde en 1967 el profesor Raphael Samuel organizó los talleres de historia que realizaban “la historia desde abajo”, que incluía tanto a la clase obrera como a las mujeres. Hacia 1976 se comenzó a publicar la revista *History Workshop. A Journal of Socialist Historians* que buscaba la desprofesionalización de la historia y que produjo una profunda transformación de las relaciones entre el sujeto y el objeto de la historiografía. Algunos años antes, en 1971, la Sociedad de Historia Oral editó el primer número de *The Journal of the Oral History Society* y en 1978 aparecía *The voice of the past* de Paul Thompson. Surgida en este último país con un fuerte compromiso político y en vinculación con la historia social de los sectores subalternos, las luchas obreras y los nuevos movimientos sociales produjo una orientación “democratizante del género histórico”¹³. A Inglaterra le siguieron en Europa, Italia, Alemania y más recientemente Francia y España, teniendo en cada uno de ellos rasgos y características acordes a la cultura historiográfica local¹⁴. En 1989, el lanzamiento de la revista *Historia y Fuentes Orales* y desde 1995 denominada *Historia, Antropología y Fuentes Orales*, dirigida por Mercedes Vilanova, constituye una referencia ineludible para los estudios de la historia oral en nuestro idioma y un signo de la maduración alcanzada en este campo de investigación.

En América Latina el desarrollo de la Historia Oral se vincula al devenir de la historia política de las diferentes naciones. Los primeros pro-

Primer Centro de Historia Oral en 1948. Sin embargo, en la década de 1960 la historia oral se constituyó en un instrumento para construir la identidad de los grupos y para la transformación social: era una historia oral militante que no fue aceptada por la comunidad de historiadores. En 1966 surgió la Asociación Americana de Historia Oral y en el año 1973 comenzó a editarse *The Oral History Review*. “La interdisciplinariedad de la Historia oral en Estados Unidos” *Historia y Fuente Oral*, N° 14, Universidad de Barcelona, 1995, p. 29. Véase también Marieta de Moraes Ferreira, “Una década de la Asociación Internacional de Historia Oral (IOHA)”, *Historia, Antropología y Fuentes Orales*, N° 36, Universidad de Barcelona, 2006, p. 51-52.

¹² Paul Thompson, *The voice of the past. Oral History*, University of Oxford, 1978. Véase también Philippe Joutard, *op. cit.*

¹³ Elena Hernández Sandoica, *Tendencias historiográficas actuales. Escribir historias hoy*, Madrid, Akal, 2004, p. 347.

¹⁴ Sobre la utilización de las Fuentes orales y la constitución de archivos en España puede verse Mercedes Vilanova, “El combate en España por una historia sin adjetivos con fuentes orales” en *Historia y Fuente Oral*, N° 14, Universidad de Barcelona, 1995, pp. 95-116.

yectos de constitución de Archivos Orales se desarrollaron en México y Brasil en la década del setenta. En México, a través de las actividades desplegadas por el Archivo de la Palabra del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), creado por iniciativa de Alicia Olivera y Eugenia Meyer, quienes recogieron testimonios sobre la Revolución Mexicana de 1910. En Brasil, el Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC) de la Fundación Getúlio Vargas puso en marcha en 1975 el Programa de Historia Oral, con el objetivo de recopilar las expresiones de los líderes políticos que habían actuado desde la década del 20. La concreción del Archivo de la Palabra del Instituto de Investigaciones Dr. José María Mora, en 1981 fue otro hito para la sistematización de esta práctica en México y en esta misma década, el uso de la fuentes orales se extendió a Venezuela, Guatemala, Perú, Cuba, Nicaragua y Puerto Rico entre otros países del continente.

Una experiencia similar fue iniciada en Buenos Aires en 1970, a partir de una iniciativa de investigadores del Departamento de Historia Oral de la Columbia University, con la financiación de la Tinker Foundation. Destinada al rescate testimonial de sindicalistas, políticos, empresarios, militares y escritores que participaron activamente de la vida política argentina entre 1930-1955, luego se plasmaría en el Archivo de Historia Oral de la Universidad Torcuato Di Tella¹⁵.

La reiterada inestabilidad institucional, la alternancia entre gobiernos civiles y militares o los períodos de prohibiciones y represión de las dictaduras afectaron negativamente por más de una década, la vida cultural de la mayoría de los países latinoamericanos, como así también, la de los centros o grupos académicos que realizaban las investigaciones. En Argentina, la restauración de la democracia en 1983 produjo cambios notables en los diferentes campos de la investigación histórica, incorporándose nuevos temas y nuevos problemas. Estas transformaciones abrieron un renovado debate sobre el significado de las fuentes históricas, posibilitando el desarrollo y expansión de la historia oral y la creación de Programas o Archivos en instituciones universitarias y ámbitos no académicos. En este sentido debe destacarse la labor desarrollada por Liliana Barela a través del Instituto Histórico de la ciudad

¹⁵ La experiencia fue realizada entre 1970-1973 y constituye un corpus de 115 entrevistas realizadas por Leandro Gutiérrez y Luis Alberto Romero. Durante el tercer año también se registraron testimonios sobre la historia de la empresa Siam Di Tella. En la actualidad el archivo, uno de los más antiguos de este tipo en nuestro país es dirigido por Juan Carlos Torre. Dora Schwarzstein, "La historia oral en América Latina", *Historia y Fuente Oral*, N° 14, Universidad de Barcelona, 1995, p. 41.

de Buenos Aires, quien publica trimestralmente desde 1996, *Voces recobradas: revista de historia oral*, como también el Programa de Historia Oral de la UBA que edita la revista anual *Historia, Voces y Memoria* desde 2009. A estas primeras experiencias debe sumarse los aportes realizados por Dora Schwarzstein sobre el exilio republicano español en el Río de la Plata, las investigaciones de Pablo Pozzi sobre las actividades de los trabajadores durante la dictadura de 1976-1983 y la producción de fuentes documentales realizadas por Marcos Novaro y un amplio equipo con la creación de la Red de Archivos Orales de la Argentina Contemporánea dependiente del Programa de Historia Política del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Universidad de Buenos Aires, entre muchos otros¹⁶. Estas y otras iniciativas se han aglutinado a partir de 2004 en la Asociación de Historia Oral de la República Argentina (AHORA), una entidad que reúne a un importante segmento de los investigadores que generan y emplean fuentes orales en nuestro país¹⁷. La entidad publica desde 2009 la revista digital *Testimonios*,

Se asiste así a un continuado aumento del interés por los proyectos de historia oral, que se asocian a la preocupación por la recuperación de la memoria. Dicha cuestión asumió un lugar como objeto de estudio de la Historia por una conjunción de causas académicas y político-culturales, desplegando su potencial como fuente, al tiempo que los historiadores comenzaron a incursionar en la llamada Historia del Tiempo Presente o Historia Inmediata¹⁸. Historia y memoria no son similares. La primera es -según Dora Schwarzstein- “un conocimiento universalmente aceptable y científico, mientras la segunda obedece a las exigencias existenciales de comunidades donde la presencia del pasado en el presente constituye un elemento esencial del ser colectivo”¹⁹

¹⁶ Entre las numerosas iniciativas podemos mencionar el Programa de Historia Oral del Instituto Histórico de la Ciudad de Buenos Aires, el Programa de Historia Oral de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA, el Archivo Oral de la Universidad Nacional de Cuyo, el “Archivo de la Palabra” del Centro de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional de Córdoba, el Centro de Información y Relevamiento de Fuentes Orales de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral (CIRFO), el Archivo Oral de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), el Archivo Oral de Memoria Abierta, el Archivo Oral del Cooperativismo de Crédito, los talleres organizados por el Archivo Histórico de la Provincia de Buenos Aires, entre otros.

¹⁷ Consultar la página institucional en : <http://www.historiaoralargentina.org/>

¹⁸ Véase a este respecto Jean-François Soulet, *L'histoire immédiate*, Presses Universitaires de France, collection Que-Sais-Je-?, N°2841, 1994.

¹⁹ Dora Schwarzstein, “Fuentes orales en los archivos: desafíos y problemas”, *Historia, Antropología y Fuentes Orales*, N° 27, Universidad de Barcelona, 2002, p. 172.

La preocupación por la memoria del pasado es especialmente significativa en aquellas sociedades que sufrieron el impacto de regímenes totalitarios o dictaduras militares, cuyas prácticas de terror político abrieron heridas en el tejido societario, que se perciben aún en el presente. En algunos de estos escenarios, el concepto de memoria se asocia a los de Justicia, identidad y proyecto político. Las experiencias del Holocausto, la resistencia antifascista italiana, la Guerra Civil española o el Terrorismo de Estado en el Cono Sur de América Latina en los 70 enfrentan a las sociedades con el problema de gestionar un pasado traumático, a partir de cuyos legados debe construirse el nuevo orden político. En estos casos coexisten, no sin tensión, el afán por conocer, la preocupación por rehabilitar a las víctimas del pasado, y el mandato de hacer Justicia, para edificar un nuevo modelo de convivencia política sobre la base del respeto a los derechos humanos²⁰.

En esta atmósfera, la memoria es condición y materia de esa “otra historia”²¹ Se trata de la historia de gente viva, en cuya reconstrucción el historiador no sólo se vale de la memoria, a través del testimonio oral como una de sus fuentes privilegiadas, sino que también compete con los testigos de los hechos en la producción de sentido sobre lo ocurrido. La Historia del Tiempo Presente trabaja bajo la mirada de los testigos-actores en la tarea de dar cuenta sobre aquellos acontecimientos que tienen repercusiones actuales.

Pero la reconstrucción de ese pasado-presente no puede soslayar algo que se ha convertido en un objeto novedoso para los historiadores, esto es el análisis de los procesos de construcción social del recuerdo, de la reelaboración de lo que realmente ocurrió como así también de los silencios o el olvido sobre los acontecimientos. El propósito del historiador es sobre todo analizar o criticar - valiéndose de su bagaje conceptual y metodológico específico- los modos en que las sociedades a lo largo del tiempo construyen su relación con el pasado. Pese a que su objetivo no es construir memorias sino analizarlas, ningún historiador del presente puede ignorar que su narrativa alimenta la memoria colectiva, así como se nutre de ella²².

²⁰ Tzvetan Todorov, *Memoria del mal, tentación del bien. Indagación sobre el siglo XX*. Barcelona, Península, 2000, p. 84.

²¹ Julio Aróstegui,, “Historia y Tiempo Presente. Un nuevo horizonte de la historiografía contemporánea”, en: *Cuadernos de Historia Contemporánea*, N° 20, 1998, p. 102.

²² En el caso de Argentina, varios grupos académicos en distintos lugares del país se encuentran analizando los procesos sociales y culturales de elaboración colectiva de las memorias de la violencia política en los años setenta y de la represión dictatorial del período 1976-1983. Entre los pioneros sobre esta temática puede mencionarse el Núcleo

Donde la fuente oral adquiere una importancia significativa es en el marco de los estudios locales y regionales, ante el problema de la inexistencia o falta de conservación de las fuentes escritas. Diversas circunstancias han influido en esta última situación, que se relacionan con los vaivenes de la vida política argentina, ya señaladas, la falta de una legislación adecuada para proteger los registros institucionales, que ha determinado en muchos casos la destrucción de los archivos o la inaccesibilidad de las colecciones privadas de familias, personalidades políticas, sindicatos u órdenes religiosas. A todo esto se suman las particularidades propias de nuestro tiempo, en las que la mediatización y la premura de las comunicaciones han menoscabado la posibilidad de resguardar lo escrito.

No obstante, cabe aclarar, que las nuevas tecnologías digitales posibilitan trabajar directa y fácilmente con documentos de audio y de video. Para este revolucionario sistema no hay diferencia en que la información se ofrezca mediante textos, imágenes (fotografía, dibujos, filmaciones, entre otros) o relatos. Todo puede organizarse, buscarse, extraerse e integrarse con igual facilidad a partir de la creación de una base de datos para ser empleada en una investigación, presentación o con fines pedagógicos. En definitiva, a partir de la revolución digital se devuelve la oralidad a la Historia Oral²³, ampliándose las posibilidades para acercarnos a la riqueza de la experiencia humana y a la diversidad de nuestras sociedades.

Con la llegada del ferrocarril en 1884, Bahía Blanca se integró plenamente al modelo agroexportador que regía a la economía argentina. Esto permitió su consolidación económica a partir de su vinculación al entorno productivo agropecuario del sudoeste bonaerense y los terri-

de Estudios sobre Memoria del IDES, orientado por Elizabeth Jelin, que ha publicado la colección, *Memorias de la Represión*, y las investigaciones surgidas de la Universidad de La Plata y las de la Maestría sobre Historia y Memoria vinculada a la Comisión Provincial por la Memoria, institución surgida en 1999 que cuenta con los fondos de la Dirección de Inteligencia de la Policía de la Provincia de Buenos Aires y publica la revista *Puentes*. En la Universidad Nacional del Sur, los integrantes del proyecto dirigido por Silvina Jensen estudian las prácticas de la lucha social, la represión dictatorial, la Guerra de las Malvinas o las luchas por la verdad y la justicia durante la democracia, entre otras cuestiones referidas al pasado reciente.

²³ Michael Frisch, "Nuevas tecnologías de la información en la historia oral" *Historia, Antropología y Fuentes Orales*, N° 34, Universidad de Barcelona, 2005, p. 151.

torios de La Pampa, Río Negro y Neuquén. De este modo, al promediar la década de 1940, la ciudad y sus puertos cercanos oficiaban como cabecera de una vasta zona de influencia, a la que proveían de servicios mercantiles, financieros y logísticos²⁴.

El crecimiento económico impulsó la conformación de un importante número de entidades bancarias y comerciales, que situaron a Bahía Blanca entre los principales centros urbanos bonaerenses, por el volumen de ventas y en especial, por la cantidad de trabajadores empleados.

Al mismo tiempo, en la ciudad se conformaron diversas industrias que, sin alcanzar el desarrollo del entorno fabril de Buenos Aires, generaron un mercado de trabajo de dimensiones significativas. En tal sentido, para mediados del siglo XX Bahía Blanca contaba con un importante número de establecimientos fabriles, en áreas tales como la industria de la carne, la textil y metalmecánica, que ubicó la ciudad entre los principales centros productivos del interior de la provincia de Buenos Aires²⁵. Este desarrollo, vinculado a la etapa de sustitución de importaciones y la estrategia mercadointernista, perduró por varias décadas hasta que las políticas económicas neoliberales impulsadas desde el año 1975 iniciaron el redimensionamiento de la industria con el consecuente achicamiento del sector, que implicó la desarticulación de una parte importante de los principales establecimientos de la ciudad.

Teniendo en cuenta las transformaciones socioeconómicas ocurridas y la relevancia de este proceso en el perfil productivo, su análisis no ha sido considerado con la debida especificidad por la historiografía local²⁶.

²⁴ De los distintos puertos existentes el de Ingeniero White, aledaño a la ciudad, era la principal vía de salida de las materias primas producidas en la región y transportadas a través de los diversos ramales ferroviarios. Aunque también existían otros puertos como el de Galván, Cuatros Rosales.

²⁵ Sobre el desarrollo fabril inicial ver María E. Rey, Delia Errazu de Mendiburu y Norma Abraham, *Historia de la industria de Bahía Blanca, 1828-1930*, Bahía Blanca, Departamento de Ciencias Sociales - UNS, 1972.

²⁶ Si bien no se relacionan con la actividad industrial que nos ocupa, han estudiado el mundo del trabajo y las organizaciones locales los siguientes trabajos: María Jorgelina Caviglia, *Puerto White. La huelga de 1907*. Subsecretaría de Cultura de la Municipalidad de Bahía Blanca, Bahía Blanca, 1993; Norma Buffa. "Inmigración y movimiento obrero en Bahía Blanca durante la primera década del siglo XX. Sus ideologías", en *Estudios sobre Inmigración*, N° II, Bahía Blanca, Departamento de Humanidades, Universidad Nacional del Sur, 1994; Natalia Fanduzzi "Embestidas y contragolpes: la definición del trabajo en el puerto de Ingeniero White a principios del siglo XX", en Cernadas de Bulnes, Mabel y José B. Marcilese (eds.). *Cuestiones políticas, socioculturales y económicas del Sudoeste Bonaerense*. Bahía Blanca, EdiUNS, 2007; José B. Marcilese, "El movimiento obrero en los orígenes del peronismo bahiense"; en: *II Jornadas Interdisciplinarias del Sudoeste Bonaerense*.

Es por ello, que la presente publicación aborda el estudio de algunos de estos ámbitos fabriles, a partir del registro, contextualización e interpretación de los testimonios de sus trabajadores. De esta manera, se pretende evitar que esas historias ligadas al mundo del trabajo, a la historia e identidad de los sectores populares y a un modelo económico integrado, de pleno empleo e inclusivo, se pierdan irremediamente. Asimismo, la recuperación de estos testimonios constituye un aporte al conocimiento de determinadas localidades circundantes o barrios, cuyo pasado está histórica e identitariamente relacionado con su actividad industrial, como es el caso de la industria de la carne y textil en General Cerri, o de la metalúrgica en el barrio Noroeste, por dar solo algunos ejemplos.

Por su escala de análisis este trabajo se enmarca dentro de denominada “historia local”, corriente que ha tenido un importante desarrollo en los últimos años en Argentina. Esto se debe tanto a los progresos realizados en otros países, como así también a la posibilidad que ofrece de escapar a una visión errónea y simplificadora, que tiende a extender los resultados de análisis de ciertas realidades particulares hacia todo el territorio nacional.

Si se parte de considerar la pertinencia de las investigaciones históricas de acuerdo a la repercusión colectiva de los hechos y procesos, según su notoriedad y durabilidad, está claro que la microhistoria y la historiografía social local quedarían relegadas ante los grandes relatos. Sin embargo, si tenemos presente que el discurso histórico es una narración que representa una realidad de la que sólo quedan vestigios y que la elección de la escala constituye una selección de determinada cantidad y tipo de información pertinente a la totalidad que pretendemos estudiar, encontramos el valor cognoscitivo de los procesos observables en escala micro²⁷.

rense. Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca, 2002; Ana Belén Zapata, “Necesitaban gente que estuviese en el oficio...”. Del olor a plomo, al olor a tinta en los talleres gráficos de “La Nueva Provincia” (1973-1976)”, en Victoria Basualdo (Coordinadora). *La clase trabajadora argentina en el siglo XX: experiencias de lucha y organización*. Atuel, Buenos Aires, 2011, Marcelo Díaz y Nicolás Testoni (coordinadores). *Bolseras. Relatos de mujeres que trabajaron en las fábricas de bolsas del puerto de Ingeniero White*. Museo Ferrowhite, Instituto Cultural, Bahía Blanca, 2006, entre otros.

²⁷ Anacleto Pons y Justo Serna. “Más cerca, más denso. La historia local y sus metáforas”, en Sandra Fernández. *Más allá del territorio: la historia regional y local como problema. Discusiones, balances y proyecciones*. Rosario, Prohistoria Ediciones, 2007, pp. 17 - 30.

Los objetivos de la historiografía actual en escala local, están lejos de relatos anecdóticos y pintorescos de interés exclusivo de los nativos de la comunidad. Por el contrario, "...la meta no puede ser principalmente analizar la localidad sino, sobre todo, estudiar determinados problemas, acciones, conflictos o experiencias en la localidad". Una historiografía que apunte a provocar interés en quienes no se sienten atraídos a priori por el objeto estudiado ni por el espacio local, debe partir de la valoración de la particularidad de los procesos. Esta última implica no pensar al objeto estudiado como una demostración o confirmación de lo que ya se conoce en la escala nacional y tampoco como una "muestra", a partir de la cual generalizar los resultados de su análisis²⁸.

Desde 1998 funciona en la Secretaría General de Cultura y Extensión Universitaria el Archivo de la Memoria, una institución que tiene como objetivo fundamental preservar el patrimonio intangible de Bahía Blanca a través del registro y conservación de testimonios orales de vecinos de la ciudad. De esa manera el Archivo sirve como repositorio de las voces e imágenes de individuos representativos de nuestro medio, conservadas en soportes digitales para asegurar su estabilidad, perdurabilidad e inmutabilidad.

A partir de su creación, el criterio adoptado para la selección de los informantes fue el de entrevistar a vecinos de la ciudad que por su edad y trayectoria fueron testigos de hechos y procesos históricos locales significativos. Como modalidad operativa se buscó contactar a grupos de personas que estuvieran vinculados a una misma temática, con el fin de contrastar la información presente en los testimonios recabados y enriquecer la profundidad y especificidad de las preguntas.

En la actualidad la colección de testimonios supera las 700 horas de grabación y se compone de entrevistas de más de 450 personas. Estos registros están disponibles para la consulta y son numerosos los investigadores, estudiantes y vecinos que los utilizan en investigaciones sobre la historia bahiense.

Continuando con esta labor durante 2011 se llevó adelante el proyecto denominado "El registro y preservación de las memorias obreras: una forma de recuperar la historia bahiense". El proyecto contó con el

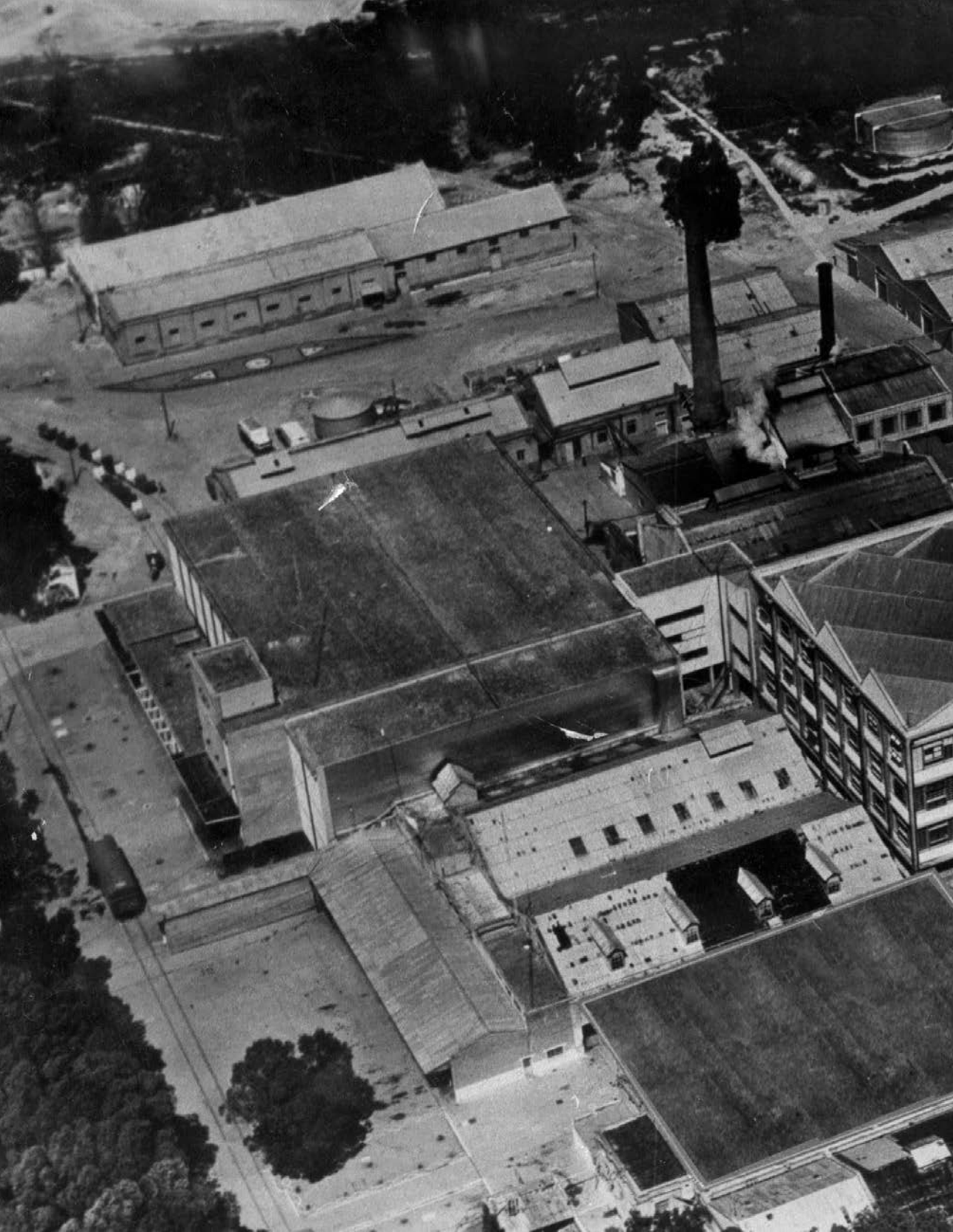
²⁸ *Ibid.*, p. 23.

financiamiento de la Secretaría de Políticas Universitarias a través del Programa Nacional de Voluntariado Universitario. Convocatoria del Bicentenario. La propuesta, impulsada por el Ministerio de Educación, tiene como objetivo fortalecer la formación académica de los estudiantes universitarios a través de iniciativas de interés social y comunitario. En este caso fueron once alumnos avanzados de la Licenciatura en Historia de la Universidad Nacional del Sur, quienes participaron de la iniciativa, realizando entrevistas a trabajadores industriales, transcribiendo luego esos relatos e incluso redactando algunos de los capítulos que conforman este libro, entrenándose en las técnicas propias de la investigación histórica, a partir del estudio de problemáticas hasta el momento escasamente considerados en los espacios académicos locales.

Por último, no podemos dejar de mencionar la colaboración desinteresada de los integrantes de las diversas organizaciones gremiales vinculadas a los ámbitos laborales considerados, como así también la de los miembros de las entidades vecinales interesados en la reconstrucción de los procesos inherentes a sus áreas de influencia. La participación de estas agrupaciones de la sociedad civil resultó esencial para la implementación de la iniciativa y en esta colaboración se manifestó uno de los objetivos que debe orientar la labor universitaria, como lo es la vinculación con el medio social circundante.

Dra. Mabel N. Cernadas
Dr. José B. Marcilese²⁹

²⁹ mcernadas@uns.edu.ar ; marciles@criba.edu.ar





Sangre, sudor y lágrimas

El frigorífico CAP-Cuaterros
y sus trabajadores



Vista aérea del Frigorífico CAP-Cuatreros - AMUNS

La huelga de los frigoríficos de 1962 en la localidad de General Daniel Cerri

Franco Baier¹

Introducción

La historia de General Cerri aparece indisolublemente ligada a la del frigorífico Cuatreros. Dicho establecimiento rigió, desde sus orígenes y durante todo el siglo XX, los destinos de una localidad que, si bien encuentra sus primeros antecedentes en los fortines y la avanzada sobre los territorios bajo control de los pueblos originarios, debe su conformación y su identidad al desarrollo de la industria de la carne y sus numerosos vaivenes.

Los frigoríficos fueron escenario de importantes conflictos entre las distintas fracciones del capital ligado a la industria cárnica, principalmente durante la primera mitad del siglo pasado. Por otro lado, también ocuparon en numerosas ocasiones el primer plano de la política nacional por las luchas llevadas adelante por sus trabajadores, motivadas generalmente por las duras condiciones laborales y salariales, como así también por cuestiones de un contenido político más directo, como puede ser la toma del frigorífico Lisandro de la Torre en el año 1958, con la finalidad de resistir la privatización impulsada por el gobierno de Arturo Frondizi.

En este trabajo nos ocuparemos de la huelga lanzada a nivel nacional por la Federación de la Carne, en agosto de 1962, y en particular del frigorífico CAP-Cuatreros ubicado en la localidad de General Cerri, que fue uno de los lugares donde se manifestó el conflicto. La medida de fuerza, que se prolongó durante casi tres meses, condensó en sus características las tensiones presentes por esos años en nuestro país. Las mismas se manifestaban al interior del movimiento obrero -entre sus bases y las cúpulas sindicales-, como también entre los obreros, los sectores patronales y el Estado. Una aproximación a las causas históricas de la huelga, sus implicancias sobre la vida de los obreros y empleados de CAP-Cuatreros, el rol de los trabajadores de base y de la dirección del sindicato durante el conflicto, y el nuevo escenario resultante tras su finalización, fueron algunos de los objetivos que formulamos en el presente artículo.

¹ Licenciado en historia por la Universidad Nacional del Sur, feb103@hotmail.com

El interés por la huelga del '62 surgió a partir de las distintas entrevistas realizadas a ex trabajadores y personal jerárquico del frigorífico, en el marco del proyecto “El registro y preservación de las memorias obreras: una forma de recuperar la historia bahiense”, iniciado en el año 2010. En los relatos recopilados, se hace referencia ineludiblemente a dicha huelga. Salvo contadas excepciones, no hay entrevistado que no la mencione, dando cuenta de la magnitud que revistió el conflicto, lo difícil que fue su desarrollo para los trabajadores y el pueblo de General Cerri, como así también sus consecuencias negativas, entre las que se cuentan numerosos despidos del personal una vez levantada la medida de fuerza.

Antes de adentrarnos específicamente en la huelga de la carne de 1962, nos referiremos brevemente al origen del frigorífico Cuatrerros y de la Corporación Argentina de Productores de Carne, como así también a la historia de los trabajadores del sector y su organización gremial durante la primera mitad del siglo XX.

Cuatrerros y el crecimiento de la industria frigorífica

La instalación del frigorífico Cuatrerros en la bahía del mismo nombre, ubicada a 15 km de Bahía Blanca, tuvo lugar al calor de un gran incremento en la demanda de carne argentina en el exterior. La causa principal de esta demanda radicó en que el normal abastecimiento de carne, del Imperio Británico por parte de sus tradicionales proveedores entró en crisis, principalmente, debido a la guerra Anglo-Bóer que diezmo la existencia sudafricana de ganado -a la vez que los ejércitos en pugna demandaban importantes cantidades de conservas-, la dura sequía que atravesaba Australia y la reducción de las exportaciones norteamericanas. En este cuadro, las importaciones desde Argentina pasaron a jugar un rol clave para el Reino Unido².

Así es que en 1901, y como parte de la expansión de la industria frigorífica, la Compañía Sansinena de Carnes Congeladas - empresa de capitales nacionales, que contaba con el frigorífico La Negra en Avellaneda-, adquirió casi dos mil hectáreas en la zona de la Bahía de Cuatrerros, donde emplazaron el nuevo frigorífico, inaugurado el 1º de octubre de 1903³. La elección de estas tierras, lejos de ser azarosa, respondió

² Peter H. Smith, *Carne y política en la Argentina*, Buenos Aires, Paidós, 1985, pp. 42-43.

³ *La Nueva Provincia*, 5 de septiembre de 2010.



Camión de reparto de la Compañía Sansinena. AHM

esencialmente a cuestiones tales como la posibilidad de disponer de un puerto propio para los embarques de sus productos, un trazado ferroviario que permitía la llegada a la planta de grandes contingentes de ganado, la disponibilidad del agua necesaria para el proceso productivo proveniente del arroyo Sauce Chico⁴, así como también la proximidad de una ciudad como Bahía Blanca y su zona de influencia, que estaba en condiciones de abastecer la importante demanda de mano de obra para el nuevo frigorífico.

Su apertura significó el comienzo de la radicación de centenares de familias obreras, varias de ellas en la colonia construida por la empresa en las tierras circundantes. Estas primeras viviendas, que buscaban saldar el problema de la distancia que debían cubrir los trabajadores entre sus hogares y el frigorífico, constituyeron el núcleo que dio origen al pueblo de Cuatrerros, el cual se conocerá posteriormente, a partir de 1943, como General Daniel Cerri⁵.

Durante la primera mitad del siglo XX, el frigorífico Cuatrerros operó bajo la órbita de la empresa de la familia Sansinena. Estos fueron tiempos de importantes conflictos de intereses entre las distintas fracciones del capital involucrado en la industria de la carne. Dicho enfren-

⁴ *La Nueva Provincia*, 27 de mayo de 2007.

⁵ Álvarez, Manuel (hijo), *Habilitación del Frigorífico de Cuatrerros*, conferencia pronunciada el 30 de octubre de 1942, Asociación de Ganaderos de Bahía Blanca.

tamiento se produjo entre los frigoríficos, de capitales norteamericanos e ingleses en su enorme mayoría, y los ganaderos, divididos en criadores e invernadores, al tiempo que los distintos gobiernos nacionales adoptaban políticas que oscilaban entre el apoyo a uno u otro de los mencionados grupos, con el trasfondo de las crisis internacionales y las Guerras Mundiales.

En el año 1952, la Corporación Argentina de Productores de Carnes (CAP) compró la planta de Cuatrerros para conformar su propia red de frigoríficos. Con esta adquisición comenzó un nuevo período en la historia de la empresa, conocida desde entonces como CAP-Cuatrerros.

CAP: una empresa frigorífica para los ganaderos

La CAP es un producto directo de la nueva situación planteada por la Gran Depresión de 1930. Su surgimiento fue posible a partir de las presiones ejercidas por los ganaderos agrupados en la Confederación de Asociaciones Rurales de Buenos Aires y La Pampa (CARBAP), con el objetivo de proteger los intereses de los productores nacionales frente al *pool*⁶ dominado por los frigoríficos extranjeros.

Tras el advenimiento de la crisis en Europa, comenzaron a sentirse sus efectos sobre la economía nacional. La demanda de carne se contrajo a raíz del descenso del poder adquisitivo de los países compradores, como así también por la aplicación de políticas proteccionistas, tales como las dispuestas por Gran Bretaña en la Conferencia de Ottawa, a mediados de 1932. Así, quedaban en serio riesgo las posibilidades de los ganaderos nacionales de continuar colocando su producción en el mercado británico.

Una de las respuestas que el gobierno de Agustín P. Justo ensayó frente a la crisis, consistió en la firma del pacto Roca-Runciman, el 1° de mayo de 1933. A través de esta medida, el gobierno buscó proteger a los ganaderos ante la depresión económica en marcha y la amenaza por parte de Inglaterra de cubrir su demanda interna de carne y cereales

⁶ El denominado *pool* consistía en un puñado de frigoríficos de capitales ingleses y norteamericanos que operaban en nuestro país (Swift, Armour y Smithfield & Argentine, entre otros), ejercía prácticamente el monopolio de la compra de ganado, fijando su precio en el mercado interno para su posterior procesamiento y venta al mercado británico. Su posición privilegiada venía dada por distintos tratados que le garantizaban a las firmas del *pool* el 80 % de la demanda británica de la carne producida en nuestro país. Ver Peter H. Smith, op. cit.

acudiendo a la producción de sus dominios coloniales⁷. Los términos del tratado profundizaron la ya de por sí enorme dependencia de la economía nacional respecto al Imperio Británico, obteniendo por su parte el beneplácito tanto de los ganaderos argentinos como de los frigoríficos de capitales extranjeros. En este sentido, y a modo de ejemplo, podemos señalar la cláusula por la cual el Reino Unido otorgaba una cuota del 15% sobre sus compras de carne argentina, para que sea satisfecha por “cualquier empresa frigorífica que no persiguiera beneficios y que fuese sostenida por el gobierno argentino con la intención de mejorar los precios del ganado”⁸. En esta disposición, que dejaba el restante 85% bajo el control absoluto del pool anglo-norteamericano, se encuentra el germen de la futura CAP.

Por otra parte, ya en 1933, y por iniciativa de la Sociedad Rural, se había aprobado la ley 11747, conocida como Ley de carnes. En ella, se estipulaba la creación de la Junta Nacional de Carnes, cuyos objetivos eran el establecimiento de normas que regulen el comercio de la producción ganadera, la fiscalización del mismo y la aplicación de las sanciones correspondientes, así como también la promoción de la producción nacional en los mercados extranjeros⁹.

El estatuto de la Junta, reflejo de una política decididamente intervencionista por parte del estado nacional en auxilio de los ganaderos, contenía a su vez la llave que dio lugar a la creación de la CAP. En este sentido, entre sus objetivos se contemplaba “Crear ... frigoríficos e instituciones comerciales o industriales que sean necesarias en el mercado interior o exterior para la defensa de la ganadería nacional y abarataamiento para el consumo de los productos ganaderos...”¹⁰. Es así como en octubre de 1934, la Junta Nacional de Carnes conforma la CAP, como una empresa dirigida por los ganaderos y financiada por sus propias ventas. En los estatutos de la Corporación consta como su objeto principal “el comercio y elaboración de los productos y subproductos de la ganadería, con destino tanto al consumo interno como a la exportación ... para asegurar razonables beneficios a los ganaderos”¹¹, frente al monopolio constituido por los frigoríficos de capital extranjero. La nueva entidad se haría cargo de una cuota del 11% sobre las exportaciones al Reino

⁷ Robert A. Potash, *El ejército y la política en la Argentina (I). 1928-1935. De Yrigoyen a Perón*, Buenos Aires, Hyspamérica, 1985, p. 126.

⁸ Peter H. Smith, *op. cit.*, p. 140.

⁹ Ley N° 11.747, 7 de octubre de 1933, art. 5.

¹⁰ Ley N° 11.747, 7 de octubre de 1933, art. 5, inc. g).

¹¹ Estatutos CAP, octubre 1934 y modificaciones, art. 4.

Unido¹², tal cual lo estipulaba el pacto Roca-Runciman en una de sus cláusulas. Esta cuota sería cubierta en un principio mediante acuerdos con frigoríficos privados, hasta que en 1943 la Corporación comienza a armar su propia red de frigoríficos, comprando plantas en funcionamiento, entre las que se contará la de Cuatrerros a partir del año 1952¹³. La adquisición de frigoríficos sólo fue posible cuando los ganaderos enrolados en CARBAP, tras una larga disputa, lograron desplazar de la conducción de la CAP a los invernadores de la Sociedad Rural. Esta entidad se oponía a expandir la influencia de la CAP, ya que su plena operatoria en el comercio de carnes podía representar una amenaza muy concreta sobre las ganancias de los frigoríficos y, de este modo, afectar los beneficios de los grandes invernadores¹⁴.

Trabajadores de la carne: de las primeras formas organizativas hasta la unificación bajo la actual Federación

Si bien la instalación de los primeros frigoríficos en nuestro país data de fines del siglo XIX, y la gran expansión de la industria se produce en el primer cuarto del siglo XX, los trabajadores de la carne debieron esperar a la década de 1940 para lograr una organización gremial estructurada a nivel nacional. De esta manera, las primeras huelgas tuvieron lugar en distintos frigoríficos pero con escasa o nula articulación con las demás plantas, dada la dispersión territorial que obstaculizaba la coordinación de las acciones. En los primeros años del siglo pasado se trataba de conflictos aislados, incluso al interior mismo del frigorífico, cuyos detonantes podían ser cuestiones que no excedían los límites de los propios departamentos de producción, aunque en todos ellos se encontraban reivindicaciones comunes como la jornada laboral de ocho horas y mayores salarios¹⁵.

Ya en el contexto de la Primera Guerra Mundial, y a raíz del consiguiente aumento de la producción frigorífica nacional que redundó en mayores niveles de explotación de la mano de obra, las huelgas se generalizaron. Las demandas obreras reflejaban las condiciones de so-

¹² El 4% restante era cubierto por frigoríficos de capitales nacionales como Sansinena.

¹³ *Memoria descriptiva del establecimiento a través de sus aspectos más relevantes*, memoria de CAP sobre la planta de Cuatrerros, diciembre de 1979.

¹⁴ Peter H. Smith, op. cit., p. 190.

¹⁵ Mirta Z. Lobato, *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*, Buenos Aires, Prometeo, 2004, pp. 155-159.

breexplotación e insalubridad en las que se trabajaba. Por su parte, los reclamos por las ocho horas e incrementos salariales seguían atravesando todos los conflictos. En este sentido, en localidades como Avellaneda, Berisso o Zárate, se desarrollaron grandes huelgas cuyo denominador común fue la represión estatal –que incluyó muertes y detenciones– y una gran cantidad de despidos. Las medidas de fuerza iban acompañadas por el apoyo de los vecinos de los frigoríficos y la solidaridad de otros gremios. Esta sucesión de huelgas en el marco de la Gran Guerra, también tuvo su expresión en el frigorífico Cuatrerros. En el año 1917, los trabajadores y sus familias fueron víctimas de la represión policial mientras se encontraban reunidos para definir próximas acciones de protesta, frente a una empresa que se mostraba intransigente ante sus demandas. Un obrero asesinado y varios heridos fue el saldo de la acción represiva¹⁶, fiel reflejo de una realidad que recorría todo el país.

Hasta los primeros años de la década de 1930, la organización gremial por empresa siguió siendo la forma bajo la cual los trabajadores se agrupaban para luchar por sus reivindicaciones¹⁷. Será recién en 1932, con la fundación de la Federación Obrera de la Industria de la Carne (FOIC), cuando se dieron los primeros pasos para poner en pie una organización que estructuraba a todos los trabajadores de la rama frigorífica. La nueva federación, impulsada y dirigida por militantes comunistas como José Peter, nucleaba en un comienzo a los principales frigoríficos del Gran Buenos Aires. Los trabajadores afiliados a la FOIC, la cual adhirió a la CGT a partir de 1936, tenían entre sus principales objetivos terminar con el método de producción denominado *estándar*¹⁸, introducido en las fábricas junto a otras medidas para incrementar la productividad mediante la sobreexplotación de la mano de obra.

Nuevos elementos se introdujeron en el escenario sindical con la llegada de Juan D. Perón a la Secretaría de Trabajo, tras el golpe militar de 1943. Desde allí, mientras atendía determinados reclamos históricos de los trabajadores industriales –los cuales fueron plasmados en el convenio de 1946 para el caso de la industria de la carne–, implementó una política de conformación de sindicatos paralelos, dirigidos por sectores

¹⁶ *La Nueva Provincia*, 5 de diciembre de 1917.

¹⁷ Peter H Smith, op. cit., p. 59.

¹⁸ El estándar era el método por el cual se incentivaba a los trabajadores, mediante pagos extras, a realizar esfuerzos por sobre un mínimo de trabajo esperado. El producto alcanzado por ese mayor esfuerzo era posteriormente considerado como el nuevo mínimo que se tendría en cuenta, por lo cual resultaba que a mayor productividad, mayor explotación de la mano de obra, a cambio de pagos inferiores.



Trabajadores de CAP en la sección embutidos. AHM

afines a sus planteos. De esta forma fue cumpliendo con el objetivo de eliminar la oposición dentro del movimiento obrero, la cual estaba representada por distintas corrientes de izquierda, y así fue reduciendo al mínimo posible la conflictividad en las principales ramas industriales. Esta política de intervención del estado en la organización de los trabajadores quedó evidenciada en el caso del gremio de la carne con el apoyo dado a Cipriano Reyes, quien terminó dirigiendo el gremio luego de desplazar al referente comunista José Peter. Posteriormente, los trabajadores de la carne, encabezados por Reyes, desempeñaron un rol fundamental en el 17 de octubre de 1945 al movilizarse masivamente desde el Gran Buenos Aires para exigir la liberación del por entonces Coronel Perón, apresado en la isla Martín García como resultado de las presiones opositoras al interior del Ejército y de los sectores políticos más conservadores¹⁹.

Por su parte, la Federación de la Carne, luego de cambiar sucesivamente su denominación en el proceso de conformación definitiva, el 10 de junio de 1947 se constituyó bajo el nombre de Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne y Derivados.

¹⁹ Más tarde, y ya con Perón en la presidencia, sobrevendrían las disputas entre Perón y Reyes, por las cuales el dirigente sindical y fundador del Partido Laborista fue perseguido, acusado de planear un atentado contra la vida del presidente y su esposa. Finalmente, fue encarcelado y desplazado de los primeros planos de la política nacional.

Asimismo, a nivel local, la organización de los trabajadores de la carne experimentó un paso definitivo en la primera mitad de la década de 1940, al fundarse el Sindicato de Obreros y Empleados del Frigorífico “Cuatreros”. Tal como consta en las actas del sindicato, a partir del 30 de septiembre de 1944 la institución gremial quedó formalmente instituida, nucleando y organizando a los trabajadores de la planta ubicada en Gral. Cerri²⁰. Ese día, obreros y empleados reunidos en asamblea aprobaron el estatuto del nuevo sindicato y eligieron a los miembros de la Comisión Directiva. Su presidencia fue ejercida por Nicolás Barbarino²¹, quien tras sucesivos cambios en la conducción, se encontró ocupando nuevamente el primer plano del gremio durante la huelga del año 1962.

1962: la huelga, su contexto y los primeros pasos

En marzo de 1962, el peronismo proscripto logró una contundente victoria en ocho de las catorce provincias que renovaban los cargos ejecutivos²². Era la primera vez que dicho movimiento presentaba candidatos propios a una elección nacional desde el derrocamiento de Perón en 1955. El sindicalismo peronista fue el principal protagonista de este triunfo electoral, tras aportar los principales candidatos y sostener la campaña, confirmando este resultado el peso propio que había ido construyendo desde 1955, como el más genuino representante del movimiento cuyo líder llevaba casi siete años de exilio.

Sin embargo, aunque el presidente Frondizi decidió anular las elecciones e intervenir las provincias en las que el peronismo había triunfado, no logró evitar ser depuesto por un nuevo golpe militar. El 28 de marzo de 1962 fue derrocado, y en su reemplazo asumió provisionalmente José María Guido, por ese entonces presidente del Senado.

Las medidas adoptadas por el nuevo gobierno, en un marco de múltiples tensiones, estaban en consonancia con lo esperado por las cúpulas militares y la burguesía industrial. De esta manera, se profundizó el

²⁰ Sindicato de Obreros y Empleados del Frigorífico “Cuatreros”. *Libro de Actas 1944-1948*.

²¹ El resto de esta primera Comisión Directiva estaba conformado por el Secretario, Francisco García; el Tesorero, Dante Viti; los Vocales, Orlando Testarmata, Juan García, Antonio Pérez, Salvador Mangano y Gabriel Landa; y los Vocales Suplentes, Diego Fabrizzi, Francisco Rivera y Rosendo Díaz. Ver Sindicato de Obreros y Empleados del Frigorífico “Cuatreros”. *Libro de Actas 1944-1948*.

²² Daniel James, *Resistencia e integración: El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2010, p. 213.

rumbo económico impulsado por Frondizi, avanzando sobre las condiciones laborales ganadas durante los gobiernos de Perón, y se radicalizó la violencia estatal a la hora de reprimir la protesta obrera, mientras persistía la proscripción del peronismo y las cúpulas sindicales de los principales gremios incrementaban su acercamiento conciliador hacia el gobierno y los militares²³.

Por su parte, los industriales buscaron supeditar las variaciones salariales a incrementos en la productividad. Si bien dicho proceso se acentuó durante el gobierno de Frondizi, y se volvió más violento durante el breve gobierno de Guido, podemos encontrar los primeros antecedentes en el segundo gobierno de Perón²⁴.

En este convulsionado contexto se inscribe la huelga nacional impulsada en 1962 por la Federación de la Carne, motivada por la posición de la patronal de no otorgar aumentos salariales hasta tanto no se modificara el convenio colectivo de 1946 que ya llevaba unos meses vencido. Su revisión era considerada crucial por las empresas frigoríficas, debido a la pretensión de avanzar sobre cuestiones como el incremento de la productividad y la eliminación de diversas conquistas laborales. El perfil del conflicto se completaba con el rechazo a otorgar el aumento de emergencia pedido por el sindicato, en un contexto nacional recesivo y de creciente carestía²⁵.

²³ Alejandro Schneider, *Los compañeros: izquierda, trabajadores y peronismo en la Argentina, 1950-1973*, Buenos Aires, Imago Mundi, 2005, pp. 182-197.

²⁴ Tras la caída de los precios internacionales de los productos agrícolas y el cambio de la situación que ofreció en un principio la posguerra, el gobierno peronista adoptó un cambio de rumbo para su política económica, que se reflejó en medidas favorables para el sector agropecuario y el ingreso de capitales extranjeros, junto con los primeros intentos de “racionalizar la actividad industrial cuyo objetivo central era alcanzar mayores niveles de productividad”. Ver Marcos Schiavi, “Clase obrera y gobierno peronista: el caso de la huelga metalúrgica de 1954”, en: *Trabajadores: Un análisis sobre el accionar de la clase obrera argentina en la segunda mitad del siglo XX*, Buenos Aires, Herramienta, 2009, p.21. Este plan entró en conflicto con la clase obrera, toda vez que significaba intensificar el grado de explotación, aumentando ritmos de producción y avanzando sobre los derechos y el lugar que la clase trabajadora supo ganarse durante el primer gobierno de Perón, plasmados en los convenios colectivos y en la legislación laboral.

²⁵ A principios de 1960, la industria en sus distintas ramas llevó adelantos masivos, que en el caso específico de la carne se evidenció en la pérdida de 7000 puestos laborales (Ver Daniel James, op. cit.). Del análisis de estos hechos, el cual excede los límites del presente trabajo, se pueden desprender importantes conclusiones respecto a la política patronal de esos años, la anuencia del gobierno de Frondizi con los planes de racionalización de las empresas y la desmovilización propugnada desde las cúpulas sindicales.

En un principio, la Federación dispuso paros progresivos que comenzaron a efectuarse el 9 de agosto, como forma de manifestar su oposición ante la intransigencia del sector patronal y el consiguiente fracaso de las negociaciones. Los paros, que al principio eran de una hora, para luego ir extendiendo progresivamente su duración, fueron seguidos por un lockout patronal en todas las plantas que se habían plegado a las medidas impulsadas desde la Federación, a partir del 13 del mismo mes²⁶.

Marcelino Presa, quien entró a trabajar en CAP-Cuaterros hacia el año 1959, se refiere de la siguiente manera al lockout impuesto por las empresas frigoríficas:

“La Federación de la Carne decreta el paro ..., y a los pocos días las empresas decretan el lockout patronal. Cuando nosotros teníamos que volver a trabajar, nos cerraron las puertas y no pudimos entrar ... Con lo cual la huelga se extendió por tres meses”²⁷.

Por su parte, Jorge Bracalendi, quien al estallar el conflicto tenía dieciséis años y llevaba casi dos trabajando en la planta, recuerda cómo fue que se implementó el lockout tras los paros progresivos dispuestos por la Federación:

“Un día fuimos ... y nos encontramos con el portón cerrado. Porque ya venían haciendo huelga. Un día una hora, al otro día dos horas, al otro día tres horas. Cuando llegó a las ocho horas cerraron el portón”²⁸.

El lockout fue dispuesto por unas empresas conscientes de su fortaleza para imponer condiciones, frente a un gremio cuya dirección estaba muy lejos de proponer medidas de acción directa que implicaran

²⁶ Las empresas emitieron un comunicado donde afirmaban que se había decidido “suspender a todo el personal hasta tanto la Federación Gremial del Personal de la Industria de la Carne tome el compromiso formal ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de normalizar las tareas y se avenga a discutir bases aceptables para incrementar los jornales y eliminar las trabas y abusos que afectan el normal y eficiente desarrollo de las operaciones industriales y de la productividad”. Reproducido en Mirta Z. Lobato, op. cit., p. 297.

²⁷ Archivo de la Memoria de la Universidad Nacional del Sur (AMUNS), entrevista N° 422 a Marcelino Presa, realizada el 7 de abril de 2011.

²⁸ AMUNS, entrevista N 418 a Jorge Alberto Bracalendi, realizada el 28 de abril de 2011.

la defensa a ultranza de sus demandas, ante la intransigencia patronal. Asimismo, el decidido apoyo del gobierno nacional cerraba un círculo virtuoso para las aspiraciones empresarias, ya que junto a la demonización de los trabajadores por la prensa²⁹ se sumó la intervención policial y militar en los conflictos. El cierre de los frigoríficos y la suspensión de todo el personal fueron garantizados por efectivos de Gendarmería Nacional y de la policía bonaerense, quienes ocuparon las plantas para mantener alejados a los trabajadores del lugar. En este sentido, en frigoríficos como La Blanca y La Negra, ambos de la localidad de Avellaneda, la policía y Gendarmería actuaron en conjunto al iniciarse el lockout, reprimiendo a los trabajadores que se oponían a la medida adoptada por las empresas³⁰. En La Plata, por ejemplo, trabajadores y dirigentes gremiales fueron detenidos a escasos días de estallado el conflicto³¹.

Por su parte, en la planta de General Cerri la medida de fuerza fue llevada adelante por el sindicato de los trabajadores de Cuatrerros³². Una vez finalizada la huelga, la cual se extendió desde el 9 de agosto hasta el 2 de noviembre de 1962, la mayor parte de la dirección local fue despedida de la empresa y, con esto, desplazada de sus cargos en el gremio³³. Así lo recuerda Hugo Lacatena, quien había ingresado al frigorífico en octubre de 1960, y a partir de 1972 comenzó a desempeñar tareas en el sindicato:

²⁹ A modo de ejemplo, cabe mencionar algunos fragmentos de un artículo publicado por el diario *Clarín* en septiembre de 1962: “Hay que deponer intransigencias y olvidarse del amor propio y de la política gremial. Si fuera necesario, deberían designarse nuevos representantes para las negociaciones, que no estuvieran desgastados por los resquemores de las tratativas anteriores... Las empresas han pedido una mayor productividad a los obreros, no por capricho sino porque, dada la situación de los mercados internacionales, no pueden hacer otra cosa”. Reproducido en Fermín Chávez, *Historia de la Federación de la Carne*, Buenos Aires, Federación del Personal de la Industria de la Carne y sus Derivados, Buenos Aires, 1998, p. 37.

³⁰ *La Nueva Provincia*, 14 de agosto de 1962.

³¹ *El Atlántico*, 20 de agosto de 1962.

³² La Comisión Directiva del sindicato tenía nuevamente a Nicolás Barbarino como su Secretario General, y se completaba con los siguientes nombres: Raúl Roldán, Rufino Ares, Raúl Almada, Enzo Rodríguez, Miguel Costas, Armino Virgili, Jorge Costas, Ricardo Navarro, Roberto Díaz, Delfín Blanco, Eugenio Hernández, Dionisio Maldonado y Armando Fernández. Ver Sindicato de Obreros y Empleados del Frigorífico “Cuatrerros”. *Libro de Actas 1960-1965*.

³³ La extensión del conflicto abarcó la totalidad de los grandes frigoríficos del país, representados por aquellos que operaban bajo la órbita de la CAP, como así también por Swift, Anglo, Armour y La Blanca, entre otros.

“Cuando se terminó la huelga –se perdió la huelga porque no dieron aumento– echaron a los dirigentes gremiales, gente de la Federación renunció, a los dirigentes de acá de Cerri los echaron del frigorífico”³⁴.

Si bien uno de los reclamos, tal como lo afirma el entrevistado, era el aumento salarial, lo que estaba en juego en este conflicto era algo que iba más allá de una mejora en los ingresos de los trabajadores. Como ya señalamos, la burguesía industrial tenía como objetivo avanzar sobre las conquistas obreras logradas durante los primeros años del peronismo. Una vez vencido el convenio de la carne de 1946, las empresas frigoríficas encontraron en el año 1962 un contexto propicio para lograr un nuevo convenio, que implicaba el total desmantelamiento de los principales derechos logrados por los trabajadores para hacer frente en mejores condiciones a las nuevas exigencias marcadas por los cambios en la economía³⁵.

El conflicto y su desarrollo

La larga huelga significó un importante desgaste para miles de familias de todo el país, que estuvieron tres meses sin percibir ingresos, al tiempo que resistían las presiones patronales que buscaban quebrar su voluntad. Las suspensiones cayeron sobre 30 mil trabajadores de los llamados “grandes frigoríficos”, sobre una planta total que contaba con aproximadamente 35 mil hombres y mujeres³⁶.

La extensión de la huelga claramente conspiraba contra los medios de vida de las familias obreras, toda vez que el fantasma del aumento de precios aparecía como otro adversario implacable en esta lucha. En este sentido, cabe señalar las redes de solidaridad que se tendieron, y que varios de los entrevistados mencionaron como uno de los aspectos más notables de aquellos días.

³⁴ AMUNS, entrevista N° 449 a Hugo Lacatena, realizada el 16 de mayo de 2007.

³⁵ Como sostiene Mirta Lobato, los grandes frigoríficos “iniciaron una ofensiva contra el poder de los trabajadores y sus organizaciones sindicales al mismo tiempo que eran refractarios a admitir que las transformaciones en los mercados, en el consumo y en la tecnología empleada en la industria requerían de mayores inversiones más que de una ofensiva contra los trabajadores”, op. cit., p. 289.

³⁶ *El Litoral*, 4 de septiembre de 1962.



Obreros de CAP en el sector de acceso a la planta. AMUNS

La solidaridad provino de distintos sectores. A nivel nacional, por ejemplo, el gremio que nucleaba a los trabajadores de la llamada “industria chica” de la carne, la Federación Gremial de la Carne, decidió realizar paros, en apoyo al proceso huelguístico que se estaba desarrollando en los grandes frigoríficos³⁷. Por otro lado, en el plano local, Marcelino Presa se refiere a la solidaridad de los obreros portuarios con los trabajadores de CAP-Cuatreros:

“Sabíamos ir al sindicato ... íbamos a buscar pescado. Porque uno de los sectores gremiales que se portó muy bien, muy solidarios con nosotros, fue la gente de acá de los obreros portuarios. Nos llevaban pescado”³⁸.

Por su parte, el sindicato de Cuatreros organizaba el abastecimiento de las familias en huelga. La Comisión de Solidaridad, que había sido

³⁷“El plenario de secretarios generales (...) trató el problema de los (...) trabajadores de los grandes frigoríficos y ha decidido que si después del referido paro de 24 horas del martes no hay reacción favorable en favor del aumento de salarios, se adopten nuevos paros por un lapso de 48 horas”. *El Litoral*, 24 de agosto de 1962.

³⁸ AMUNS, entrevista N° 422 a Marcelino Presa, realizada el 7 de abril de 2011.

conformada hacia fines de agosto, se encargó de esta tarea³⁹. Además de recibir, como ya señalamos, aportes de sindicatos como el de los obreros marítimos, también compraba y distribuía alimentos entre sus afiliados⁴⁰.

El mismo entrevistado también da cuenta de otras formas buscadas por los trabajadores para paliar la falta de ingresos durante el paro. Así, recuerda que para sobrevivir muchos cazaban liebres en los campos que rodeaban al frigorífico. Otra vía seguida por los huelguistas era la obtención de trabajos temporales en la zona cercana a General Cerri. Se trataba de distintas alternativas que buscaban individualmente los obreros, ante la falta de perspectivas que indicaran una pronta finalización del conflicto.

Asimismo, la huelga puso a prueba las relaciones entre los vecinos de General Cerri. Al tratarse de una localidad pequeña, donde no hay lugar para el anonimato, las conductas en una situación límite, como la de la huelga en cuestión, fueron determinantes para el sostenimiento en el tiempo de una medida de esas características y quedaron marcadas a fuego en la memoria de sus protagonistas. De esta forma, se evidencia la estrecha relación entre el frigorífico y los habitantes de la localidad de General Cerri, en la medida en que toda su población dependía de una manera u otra de lo que aconteciera en la planta. Así se tratara de obreros, empleados administrativos, jerárquicos o pequeños comerciantes, nadie podía permanecer indiferente a los acontecimientos referidos al frigorífico.

Distintos testimonios destacan la solidaridad de los pequeños comerciantes del pueblo, que aportaban al sostenimiento de la medida de fuerza, entregando mercaderías o bien vendiendo sus productos, pero postergando los respectivos cobros para después de finalizada la huelga⁴¹.

En otro orden de cosas, si bien el conflicto demostró una adhesión total de los trabajadores del frigorífico, en el mes de septiembre las actividades fueron retomadas en las distintas plantas involucradas. Tanto en General Cerri como en todo el país, las empresas dieron por finalizado el lockout y reabrieron sus puertas, mientras el personal se negaban a ceder en sus posiciones. Una clave para entender cómo fue posible que las chimeneas volvieran a cobrar vida, con la totalidad de obreros y empleados resistiendo los intentos de las empresas por doblegar la huelga y así imponer sus nuevas condiciones laborales, la podemos

³⁹ Sindicato de Obreros y Empleados del Frigorífico "Cuatreros". *Libro de Actas 1960-1965*.

⁴⁰ AMUNS, entrevista N° 422 a Marcelino Presa, realizada el 7 de abril de 2011.

⁴¹ Ver AMUNS, entrevista N° 422 a Marcelino Presa, realizada el 7 de abril de 2011.

encontrar en las tareas desarrolladas por el personal jerárquico. Estos trabajadores estaban encuadrados bajo un convenio diferente al que correspondía a obreros y empleados en general, y no se encontraban sindicalizados, ya que para acceder a un cargo jerárquico debían renunciar a su filiación sindical. De esta manera, quienes revestían dichos cargos fueron convocados por las empresas para cumplir con las actividades que mínimamente permitieran retomar el funcionamiento, rompiendo así lazos de solidaridad vitales para el éxito de la huelga. Norberto Pérez, quien en 1962 se encontraba trabajando en CAP-Cuatreros bajo la figura de aprendiz -la cual también estaba excluida del convenio colectivo-, grafica este panorama planteado al suspenderse el lockout:

“Tuvimos que ir nosotros, que estábamos fuera de convenio. Se vendieron muchos productos que estaban acopiados allí ... Y nos tocó a un grupo de más o menos ... treinta y pico personas hacer de obreros”⁴².

Sin embargo, hubo excepciones entre el personal jerárquico. Algunos testimonios mencionan que una vez terminada la huelga, una persona que desempeñaba tareas como jefe de despacho fue despedido por haberse pegado a la medida de fuerza junto a los trabajadores⁴³.

Las tareas desarrolladas por este personal, a su vez, estaban garantizadas por efectivos de la Marina, quienes custodiaban la planta frente a eventuales reacciones por parte de los trabajadores que se encontraban sosteniendo la huelga fuera del frigorífico. Un volante elaborado por el sindicato de Cuatreros en agosto de 1962, dirigido al pueblo de Cerri y motivado por acusaciones provenientes desde la empresa, da cuenta de la estrecha vigilancia que rodeaba el lugar:

“Entendemos que por hacernos aparecer como terroristas han dejado en ridículo a la vigilancia, pues con las patrullas que custodian el edificio es imposible que se les hayan introducido tres personas y hayan llegado al corazón del frigorífico sin poder ser apresados”⁴⁴.

Por su parte, diversos testimonios coinciden en la tensión que generaba entre los habitantes del pueblo de Cerri, y más específicamente

⁴² AMUNS, entrevista N° 436 a Norberto Pérez, realizada el 20 de mayo de 2007.

⁴³ AMUNS, entrevista N° 418 a Jorge Alberto Bracalendi, realizada el 28 de abril de 2011.

⁴⁴ Archivo DIPBA, Mesa B, Carpeta 14, Legajo 25.

entre los trabajadores en paro, que hubiera empleados que siguieran asistiendo al frigorífico a realizar tareas en plena medida de fuerza. De acuerdo a las palabras de Ricardo Deveaux,

“...algunos no la pasaron muy bien, porque cuando iban a trabajar y regresaban, y los días de paro seguían... no ocurrieron grandes cosas, pero algunas cosas ocurrieron. Una cosa lógica...”⁴⁵.

Ambleto Busaca, quien trabajó en el frigorífico hasta ser despedido una vez terminada la huelga, recuerda que

“...el obrero, el obreraje como nosotros ... de bajo perfil ... esos hicimos huelga todos, pero los grandes, los capataces, supervisores, superintendentes, esos trabajaron todos ... cómo puede ser que vos estés trabajando y el hermano esté en huelga. El obrero estaba en la casa y él estaba carnereando”⁴⁶.

Sin embargo, al frigorífico no sólo iban los jerárquicos y otras personas contratadas fuera de convenio. Uno de los entrevistados afirmó que algunos operarios, que conformaban una pequeña minoría, decidieron retomar sus funciones una vez levantado el lockout. Como consecuencia de esta decisión, el sindicato determinó su expulsión⁴⁷.

Cabe señalar, en relación a esta situación, que las empresas, en su intento por salir victoriosas del conflicto, profundizaron la estrategia que apuntaba a horadar la voluntad de los huelguistas. A modo de ejemplo, además de las versiones que hacían circular respecto a supuestos atentados llevados a cabo por los propios trabajadores, en distintas ocasiones publicaron solicitadas en los periódicos más importantes del país y en aquellos editados en las localidades donde se encontraban los grandes frigoríficos del interior. Así, al producirse la finalización del lockout, la CAP se dirigió a sus empleados mediante un comunicado por la cual los convocaba a retomar las tareas, que estarían sujetas a las nuevas pautas que habían sido definidas unilateralmente por la empresa –referidas al aumento salarial que se otorgaría, su cálculo y vigencia; la reestructuración interna de tareas; quiénes serían reincorporados; entre otros aspectos-⁴⁸.

⁴⁵ AMUNS, entrevista N° 448 B-1 a Ricardo Devaux, realizada el 11 de octubre de 2011.

⁴⁶ AMUNS, entrevista N° 321 a Ambleto Busaca, realizada el 18 de junio de 2008.

⁴⁷ AMUNS, entrevista N° 449 B a Hugo Lacatena, realizada el 11 de octubre de 2011.

⁴⁸ *El Atlántico*, 19 de septiembre de 1962.

De todas maneras, una planta que ocupaba a más de mil trabajadores, como era el caso de CAP-Cuatreros, necesitaba algo más que un pequeño grupo de hombres para volver a funcionar normalmente. Aquí es importante señalar que esa normalidad, es decir una planta produciendo con su capacidad a pleno, estaba lejos de ser alcanzada, aún incluso con anterioridad a la huelga, dada la situación por la que atravesaba la producción ganadera durante ese año. Una sequía implacable había reducido drásticamente el ingreso de animales a las plantas frigoríficas, lo que redundó en una esperable merma en la producción. De esta forma, y con el agravante de una economía nacional sumida en la recesión, el escenario en el que se desarrolló la larga huelga de 1962 resultaba muy favorable para las empresas, las cuales podían mantenerse firmes en su intransigencia, ya que el efecto de una medida de fuerza por tiempo indeterminado era irrelevante ante la disminución abrupta de la producción. Uno de los testimonios recogidos recuerda que al anunciarse la huelga, la reacción de los directores de la CAP a nivel nacional fue desoír el reclamo gremial y dejar que los trabajadores parasen. De acuerdo al entrevistado, quienes dirigían CAP dijeron: “que sigan, dejamos parado todo. Vendemos todo lo que tenemos”⁴⁹. Sin la suspensión masiva de personal, planteada como una respuesta a los paros por hora, los frigoríficos habrían tenido que suspender o despedir trabajadores como consecuencia de la mencionada caída de la producción. Así planteadas las cosas, la huelga y el consiguiente lockout se transformaron en el oxígeno esperado por los frigoríficos.

Por otra parte, los registros investigados no dan cuenta de acciones coordinadas a nivel nacional por la Federación de la Carne, que apuntaran a dar avances concretos en la lucha por defender las reivindicaciones obreras ante las empresas frigoríficas. Tanto los testimonios orales, como la prensa escrita y distintos materiales emanados del gremio, señalan a que la huelga fue tomando formas específicas en cada frigorífico, donde su correspondiente sindicato llevaba adelante acciones con relativa independencia de lo que sucediera en las restantes plantas, aunque supeditadas en última instancia a lo resuelto por la Federación, en el marco de las discusiones que se iban dando con los representantes de la industria de la carne.

Decíamos que el sindicato del frigorífico Cuatreros tuvo un rol activo en el abastecimiento de víveres a las familias en huelga, lo cual es mencionado en las distintas entrevistas realizadas. No obstante, en ellas

⁴⁹ AMUNS, entrevista N° 436 a Norberto Pérez, realizada 20 de mayo de 2007.

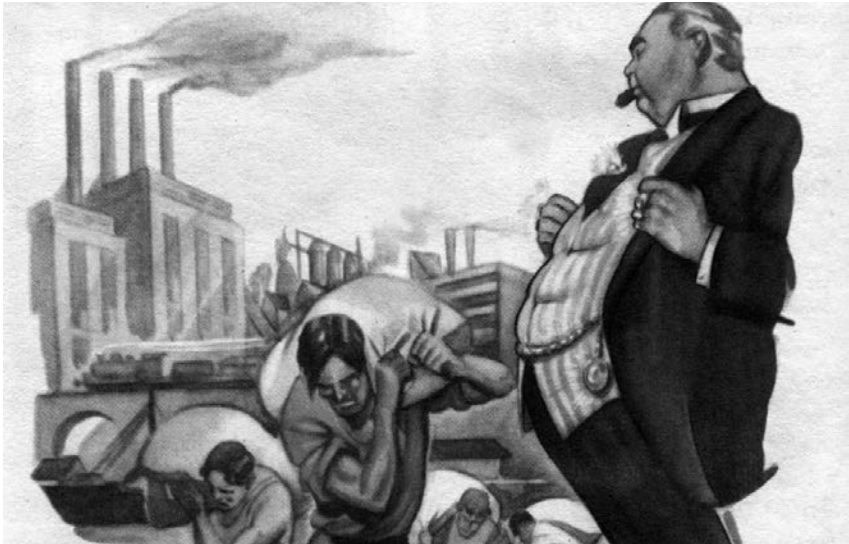


Ilustración de C. Baleito del libro *La Segunda Independencia* de Adolfo Díez Gómez, publicado en Buenos Aires en 1948.

no se hace referencia a medidas de acción directa que buscaran torcer la dura realidad de realizar el paro por un tiempo tan prolongado, y prácticamente sin afectar la producción del frigorífico, el cual a su vez se valió de una coyuntura económica compleja –sequía, disminución del stock ganadero, recesión–, para salir ileso y fortalecido de todo este proceso, al igual que los demás frigoríficos grandes del país. Es por eso que entendemos que en los testimonios de los trabajadores que vivieron la huelga priman las referencias al duro transcurrir del conflicto, sus efectos sobre las familias en paro, y a su vez se intenta explicar su surgimiento como así también el balance que arrojó su desenlace; al tiempo que dejan entrever una práctica sindical desligada del debate asambleario, desde el momento en que las pocas veces que se mencionan reuniones de este tipo, se las coloca en un plano totalmente secundario en medio de un relato cuya centralidad está monopolizada, como ya dijimos, por la dureza de la huelga y sus efectos inmediatos sobre los trabajadores. Tal como se puede apreciar en las actas del sindicato de Cuatrerros, el rumbo del conflicto era definido por la cúpula de la Federación, a través de la Comisión de Salarios⁵⁰. Así, las asambleas con-

⁵⁰ Sindicato de Obreros y Empleados del Frigorífico “Cuatrerros”. *Libro de Actas 1960-1965*.

vocadas tenían como objetivo refrendar los pasos dados, o apoyar los próximos a darse, y poner al tanto a los trabajadores de los avances o retrocesos que se iban experimentando en la disputa con la patronal, la cual, salvo algunos hechos aislados protagonizados por las bases, nunca trascendió a la discusión en una mesa de negociación.

En la edición de *El Atlántico* del 26 de agosto de 1962, se informa sobre la realización de una asamblea en el club Juventud Unida de General Cerri, con la presencia del Secretario General de la Federación, Eleuterio Cardoso. Según el periódico local, se trataba de una asamblea informativa, “donde se dio cuenta a los trabajadores de la marcha del conflicto, al décimo quinto día de inactividad laboral”⁵¹.

No obstante, en el mes de noviembre y tras el desgaste que significó una medida de fuerza tan prolongada, fueron las asambleas de los distintos sindicatos nucleados en la Federación las que decidieron cesar con la huelga, ante la nula perspectiva de alcanzar las reivindicaciones que motivaron el paro. De forma paulatina, y como un efecto dominó, todos los sindicatos se plegaron a la misma decisión⁵².

Ya a fines de octubre, CAP-Cuaterros había informado a la población, a través de una solicitada en los diarios, que “en respuesta a las inquietudes demostradas por nuestro estimado público consumidor, en razón de la ausencia temporaria de nuestros productos... tenemos el placer de anunciarles que estamos nuevamente en las mejores condiciones para atender sus estimados pedidos de carnes, menudencias, factura de cerdo, productos envasados, grasas, jabón, etc., etc.”⁵³. Tras casi tres meses de huelga, el frigorífico no sólo cubría sus compromisos con el exterior, sino que ya podía atender la demanda interna. Mientras tanto, fuera de la planta, el conflicto tenía los días contados, al igual que los puestos de trabajo de muchos de sus protagonistas.

Un final anunciado

La finalización del movimiento se tradujo en una contundente derrota para los trabajadores de la carne, cuya dirigencia de perfil burocrático se hallaba aferrada a una política de integración al sistema institucional vigente, por lo que sus acciones se encontraban condicionadas por los

⁵¹ *El Atlántico*, 26 de agosto de 1962.

⁵² Mirta Z. Lobato, op. cit., p. 299.

⁵³ *El Atlántico*, 31 de octubre de 1962.

gestos conciliadores y el objetivo de no perder su lugar como interlocutor legítimo en el escenario de la política nacional. Las implicancias de dicho accionar pueden seguirse a lo largo del conflicto y en sus consecuencias más inmediatas.

Por un lado, hubo cientos de despidos en los grandes frigoríficos del país. Lejos de tratarse de un hecho aislado, estas empresas actuaban en sintonía con lo que venía sucediendo en otras ramas de la economía, en las que las suspensiones y despidos estaban a la orden del día. En CAP-Cuatreros, los trabajadores debieron hacer una larga fila frente a la puerta del establecimiento, al tiempo que personal jerárquico con el respaldo de efectivos de la Marina le comunicaba a cada uno su nueva situación laboral. El testimonio de Ricardo Devaux ilustra esta situación:

“Atrás de la huelga ... vino una limpieza muy grande ... Cuando hubo que ingresar, había como un comité en la entrada del frigorífico y le decían: “usted tiene trabajo, usted no tiene más trabajo, usted pase, usted venga mañana...”⁵⁴.

De esta manera, el sector patronal, apoyado en su inmejorable posición tras haber doblegado la huelga, y con un gremio de la carne desacreditado frente a sus afiliados y carente de cualquier capacidad de respuesta, aprovechó para avanzar sobre aquellos obreros y empleados que se habían plegado al paro. En Cuatreros el castigo recayó principalmente sobre el activismo, los delegados y la dirección del sindicato.

La Comisión Directiva sufrió el despido de varios de sus miembros, incluido su secretario general, por lo cual la mayoría de los cargos quedaron vacantes. De este modo, se convocó a una asamblea que determinó que los cinco representantes de la dirección quienes no habían sido cesanteados por la empresa, se constituyeran en Comisión Provisoria, hasta que fuera electa una nueva conducción para el gremio⁵⁵.

Por otra parte, Hugo Lacatena recuerda que estos despidos fueron sin indemnización, “por ser dirigentes sindicales y haber perdido la huelga”⁵⁶, por lo que luego iniciaron juicios contra la empresa. Estas medidas por parte del sindicato, que nunca excedieron los carriles institucionales, eran complementadas con la búsqueda de mediadores entre la patronal y el gremio. A modo de ejemplo, cabe señalar que se

⁵⁴ AMUNS, entrevista N° 448 B a Ricardo Devaux, realizada el 11 de octubre de 2011.

⁵⁵ Sindicato de Obreros y Empleados del Frigorífico “Cuatreros”. *Libro de Actas 1960-1965*.

⁵⁶ AMUNS, entrevista N° 449 a Hugo Lacatena, realizada el 16 de mayo de 2007.

apeló a las autoridades municipales para que intercedieran ante la gran cantidad de despidos. Sin embargo, el representante de CAP-Cuatreros faltó a la cita prevista, y posteriormente la empresa publicó una solicitada en la que desmentía cualquier posible modificación de las nuevas condiciones laborales impuestas, a partir de las tratativas de mediación difundidas por el gremio⁵⁷.

Muchos de los trabajadores que no fueron despedidos tuvieron como destino la relocalización en distintas áreas dentro de la fábrica. Esto se correspondió con la reestructuración de los procesos productivos que lograron implementar los frigoríficos en todo el país, una vez desmantelada la huelga y, con ella, toda resistencia posible.

Tal como lo anhelaban los grandes frigoríficos, el convenio de 1946, cuyo contenido recogía históricas conquistas obreras, fue reemplazado por nuevas condiciones impuestas por las empresas, las cuales cayeron sobre los trabajadores con todo el peso de la derrota. Esta situación “fue algo unilateral. ‘Acá se van a tener que atar a esto’. Entonces, a cada uno de nosotros, nos entregaron un librito de cartulina donde figuraban las nuevas pautas para trabajar”⁵⁸. Entre otros beneficios perdidos, se pueden señalar el pago de los jornales por enfermedad, el reconocimiento de la garantía horaria y las seis horas para trabajos insalubres⁵⁹.

A partir de las elecciones realizadas en noviembre de 1963, Julio Barroso se convirtió en el nuevo Secretario General del gremio local. De todas formas, ya venía desempeñando el cargo desde febrero de ese mismo año, al haber sido designado en una asamblea para conformar la nueva Comisión Provisoria, en virtud de que habían sido suspendidas las elecciones por no haberse presentado ninguna lista⁶⁰. Con esta nueva dirección, que en menos de un año pasaría a estar liderada por el hasta entonces pro secretario Celso Virgili –dada la pronta renuncia de Barroso–, se inició una etapa sin conflictos abiertos entre el gremio y el frigorífico. Así lo afirma uno de los trabajadores entrevistados, al decir que cuando la Federación ordenaba un paro,

“Nosotros siempre colaborábamos con la empresa para que la gente de sala de máquinas, calderas, usina ... y alguna gente de los corrales que podían recibir hacienda, nosotros los dejábamos que vayan”⁶¹.

⁵⁷ Ver *El Atlántico*, 9, 13, y 15 de noviembre de 1962.

⁵⁸ AMUNS, entrevista N° 436 a Norberto Pérez, realizada el 20 de mayo de 2007.

⁵⁹ Alejandro Schneider, op. cit., p. 194.

⁶⁰ Sindicato de Obreros y Empleados del Frigorífico “Cuatreros”. *Libro de Actas 1960-1965*.

⁶¹ AMUNS, entrevista N° 449 B a Hugo Lacatena, realizada el 11 de octubre de 2011.

Si bien aún resta profundizar nuestra investigación en cuestiones como la relación entre las entidades sindicales de primer grado y las organizaciones que las nuclean, podemos afirmar que esta mayor autonomía de los sindicatos de la carne respecto a la Federación, que aparece como una de las consecuencias del desenlace de la huelga de 1962, fue un fenómeno que se dio a escala nacional. El testimonio anterior pone de manifiesto la imposibilidad por parte de la Federación de volver a impulsar, de forma centralizada una medida de fuerza, dado el nuevo escenario planteado al interior de los frigoríficos y el descrédito en el que cayó la dirigencia gremial tras la fallida huelga.

Consideraciones finales

A lo largo de este trabajo nos propusimos reconstruir un hito fundamental en la historia del movimiento obrero local y, más particularmente, en la vida de la localidad de General Cerri, como fue la huelga de la carne de 1962.

En este sentido, debemos destacar el aporte que representan los testimonios orales para abordar la historia de la clase obrera a partir de sus propios protagonistas. La experiencia de los trabajadores, sus memorias y relatos, resultan un material insoslayable a la hora de acceder a las subjetividades que recorren todo proceso histórico, las cuales muchas veces quedan sepultadas bajo enfoques que priorizan los grandes acontecimientos y sus figuras más representativas⁶².

Por su parte, la trascendencia de la huelga en cuestión puede medirse, en principio, por la huella imborrable que dejó en cada uno de sus protagonistas. Como toda acción grupal, que abreva en la convicción respecto al fin perseguido y de la solidaridad en la lucha, puso a prueba tanto las relaciones al interior de la clase trabajadora, como así también entre los vecinos de la localidad. No obstante, lo que se encontraba en juego en esta huelga iba más allá del plano de las relaciones humanas, y contenía un componente de alcance histórico. Su resolución estaba lla-

⁶² Hacemos nuestras las palabras de Daniel James, cuando sostiene que “Aunque ciertas fuentes, como los archivos de las compañías, nos brindan una considerable información sobre la puesta en práctica de los planes de racionalización dentro de las plantas, es mucho más difícil deducir de este tipo de material el sentimiento que esos cambios despertaban en los trabajadores”. Daniel James, *Doña María: historia de vida, memoria e identidad política*, Buenos Aires, Manantial, 2004, p. 126.

mada a ser un punto de inflexión en la lucha de clases en la industria de la carne, y también resultaría paradigmático del momento histórico en el que se desarrolló el conflicto. En la huelga se condensaba gran parte de las tensiones vigentes a principios de la década de 1960 en nuestro país, que tenían como trasfondo el intento de las empresas de abolir las conquistas logradas por los trabajadores durante el primer gobierno peronista. Con la vuelta a las fábricas tras casi cien días de inactividad, el balance arrojaba resultados incontestables: los frigoríficos, fortalecidos para aplicar a discreción las medidas que creyeran convenientes para alcanzar mayores niveles de productividad; los trabajadores, resignados a aceptar lo que la derrota traía aparejado: fueron la variable de ajuste para el intento de adaptación por parte de la industria de la carne al nuevo escenario económico.

El gremio de la carne, de un marcado protagonismo en la escena política nacional de gran parte del siglo XX -principalmente a partir del surgimiento de Perón-, fue perdiendo relevancia y capacidad de movilización, no sólo como consecuencia del descrédito en el que cayó su dirigencia burocrática a partir de la huelga, sino también como resultado del progresivo desmantelamiento de la industria frigorífica y su peso cada vez menor en la economía nacional. Si bien los factores que determinaron tal proceso escapan a los objetivos del presente artículo, cabe señalar que dicha crisis derivó en el cierre de plantas, demoliciones, intervenciones y, en algunos casos, el ingreso de nuevos capitales que únicamente prolongaron la agonía de una forma de producción que entró en decadencia. Como consecuencia de esta nueva realidad, que se tradujo en la eliminación de miles de puestos de trabajo, el protagonismo y la influencia del gremio de la carne en la escena nacional se fue diluyendo, hasta ocupar un lugar claramente secundario frente a otras ramas industriales que se encontraban en franco ascenso.

Por otro lado, es necesario señalar que algunos testimonios se refirieron a un posible “arreglo” entre la cúpula sindical y el sector patronal, por el cual el inicio de la huelga habría sido pactado entre las partes, estableciendo de antemano su desarrollo y desenlace. Más allá de lo conjetural, en relación a lo cual difícilmente existan documentos que puedan confirmar la validez de tales afirmaciones, las circunstancias que rodearon a la huelga ofrecen varios aspectos que nos permiten delinear algunas conclusiones tentativas.

En primer lugar, la coyuntura económica, marcada por una creciente recesión y una larga sequía que redujeron considerablemente el nivel de producción de los frigoríficos, indicaba que no era el momento

más adecuado para una huelga tan prolongada, cuyos efectos negativos terminarían recayendo en su totalidad sobre los propios trabajadores. Si bien muchos gremios se encontraban llevando adelante medidas de fuerza por razones similares -correo, gráficos, metalúrgicos, trabajadores universitarios, entre otros-, ninguno de ellos apeló a una medida tan radical que, sin embargo, resultó casi inofensiva para las empresas frigoríficas.

Junto al mencionado contexto económico, primó la orientación dialoguista de la política seguida por la conducción de la Federación, en desmedro de acciones que, coordinadas en todo el país y llevadas a cabo por los propios trabajadores, podrían haber contribuido a revertir un escenario claramente desfavorable. En este sentido, la política de integración al sistema institucional vigente seguida por la burocracia sindical, representada por Eleuterio Cardoso en el gremio de la carne, no podía deparar un desenlace diferente para la huelga de 1962, en la medida en que estos dirigentes buscaban, ante todo, proteger sus lugares de privilegio en tanto interlocutores legitimados por el gobierno nacional, los militares y la burguesía⁶³.

Los frigoríficos pretendían incrementar la productividad a costa de un aumento en la explotación de la mano de obra, lo cual sólo podía ser alcanzado mediante la implementación de nuevas condiciones laborales acorde a sus objetivos. Así, la derrota obrera que supuso la huelga constituyó la base sobre la cual se impulsaron estos cambios, mientras los despidos de aquellos que contaban con antecedentes sindicales completaron el marco necesario para que estas medidas fueran posibles.

⁶³ Tal política ya había sido claramente definida por el mismo Cardoso, en ocasión de un plenario de las 62 Organizaciones, realizado en mayo de 1960, durante el gobierno de Frondizi. En su discurso sostuvo que “El panorama actual se caracteriza por un retraimiento de las masas con el sector mayoritario proscripto y el movimiento obrero dividido y con un gobierno negativo... La clase obrera no es el único factor de poder. Nos guste o no nos guste también lo son la Iglesia, el Ejército y las fuerzas económicas. Se debe conversar con todos estos grupos, para lo cual la dirección del movimiento requiere una imprescindible flexibilidad”. Reproducido en James, Daniel, *Resistencia...*, op. cit., p. 168.

Trabajo fabril y control: la experiencia de los trabajadores del frigorífico CAP-Cuatreros

María Celeste Napal¹

Introducción

En nuestro país la historiografía sobre el mundo del trabajo centra su atención en cuestiones vinculadas a la conformación de la clase obrera, la inmigración, sus relaciones con el Estado y los procesos económicos, así como la conflictividad en el mundo laboral, entre otros.

Cierto número de obras abordan el tema del trabajo obrero en el marco de la industria, sin embargo, un número menor de ellas se refiere puntualmente a la industria de la carne en nuestro país y, más específicamente, en la ciudad de Bahía Blanca. En este sentido, podemos hacer referencia a una obra clásica de Peter Smith², que analiza la problemática de la industria cárnica en la Argentina desde la instalación de los primeros frigoríficos extranjeros a principios del siglo XX. Este autor explica, entre otros temas, el surgimiento de la Corporación Argentina de Productores (C.A.P.) a nivel nacional. En relación a obras más específicas que centran su atención en el trabajo obrero dentro de las industrias frigoríficas, se cuenta con los trabajos de Mirta Zaida Lobato. En *La vida en las fábricas*³, la autora realiza un estudio minucioso respecto al trabajo en los frigoríficos Swift y Armour de la ciudad de Berisso en la provincia de Buenos Aires. El libro acerca datos referidos a las tareas desarrolladas dentro de las empresas, la inserción de las mismas a en la localidad, así como características de los trabajadores empleados, los conflictos que se sostuvieron, los vaivenes políticos y económicos que dejaron su huella en esta industria, entre otros temas. Un aspecto interesante de la investigación de Lobato es el rescate de la experiencia

¹ Alumna avanzada de la carrera de licenciatura en historia en el Departamento de Humanidades de la Universidad Nacional del Sur. Becaria del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) en el marco del programa de "Becas de Estímulo a las Vocaciones Científicas, celestenapal@hotmail.com

² Peter H. Smith, *Carne y política en la Argentina*, Buenos Aires, Hyspamérica, 1986.

³ Mirta Zaida Lobato, *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*, Prometeo libros, Buenos Aires, 2001.

de los trabajadores apelando a la realización de entrevistas orales. En *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, la autora centra su atención en el lugar de la mujer en el ámbito del trabajo fabril, resaltando las características de las tareas desarrolladas en la industria frigorífica. Por otro lado, la investigación de Diego Roldán⁴, *Chimeneas de carne*, hace referencia a la historia del frigorífico Swift de Rosario.

La cuestión de la disciplina en el ámbito de la industria, es abordada por obras como los de Juan Montes Cató⁵ y Darío Soich⁶. Mientras el primer autor realiza una aproximación teórica sobre los estudios realizados en este sentido, Soich lleva adelante un análisis sobre el tema aplicado al caso puntual de los talleres productivos de PSA Peugeot-Citroën Argentina.

Dicho esto, el presente artículo se propone hacer una primera aproximación a la experiencia de los trabajadores de la CAP, en torno al tema de la disciplina fabril y la relación obrero/trabajador con los superiores/jefes, presentada por los mismos protagonistas a través de entrevistas orales⁷.

El trabajo se inserta en el campo de lo que se denomina Historia local que, como señalan Serna y Pons, busca introducir lo periférico, lo marginal o lo descentrado en el discurso histórico⁸. Por otra parte, se inscribe en el campo de la llamada Historia Oral dado que nuestras fuentes primarias de información son los relatos orales que han proporcionado los mismos trabajadores. Centramos la atención en los actores

⁴ Diego P. Roldán, *Chimeneas de carne. Una Historia del Frigorífico Swift de Rosario 1907-1943*, Rosario, Protohistoria, 2008.

⁵ Juan S. Montes Cató, *Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control*, Documento de Trabajo n° 3 Poder y Trabajo EDITORES, 2008. Disponible en: <http://www.ceil-piette.gov.ar/areasinv/reltrabajo/rrttpub/08d3disciplina.pdf> recuperado el 28 de septiembre de 2011.

⁶ Darío Soich, *Disciplina fabril y estrategias de dominación corporal en una corporación automotriz transnacional*. Runa, Buenos Aires, 2011. Disponible en http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-96282007000100006&lng=es&nrm=iso. Accedido en 25 sept. 2011

⁷ A fin de evitar confusiones vale aclarar que los entrevistados hablan de Obrero, para referirse a las personas que tenían un oficio y realizaban las tareas de producción propiamente dichas. El término Empleado, se aplica a las personas que en virtud de tener cierto nivel académico, eran consideradas mano de obra calificada, por lo que realizaban tareas administrativas o de supervisión. Por lo tanto cuando en este artículo se hable de Trabajadores, se estará haciendo referencia a ambos grupos indistintamente.

⁸ Justo Serna y Anacleto Pons, "En su lugar. Una reflexión sobre la historia local y el microanálisis", en: Frías, C. y M.A. Carnicer (eds) *Nuevas tendencias historiográficas e historia local en España*, Huesca, Universidad de Zaragoza, 2001.

subalternos, donde se puede incluir a las mujeres, los grupos indígenas, los obreros, entre otros. En este caso los testimonios orales no son considerados como vías para acceder al conocimiento de procesos ausentes en otros registros, no se trata de un complemento del documento escrito, sino de un documento que tiene valor en sí mismo.

Lo significativo, para nosotros, radica en realizar un acercamiento a la experiencia de los trabajadores de la CAP, rescatar a través de la entrevista su historia de vida, como así también el discurso indirecto. Es decir, aquellos hechos o experiencias que los protagonistas no recuerdan por haberlos vivido personalmente, sino que fueron transmitidas por sus padres o personas cercanas (memoria colectiva) así como las experiencias, vivencias de terceros a cuyo relato no pudimos acceder⁹.

Cabe aclarar que CAP- Cuatrerros pasó a denominarse como tal, una vez que el frigorífico Sansinena, instalado previamente en la ciudad de General Daniel Cerri (próxima a la ciudad Bahía Blanca), quedó bajo el control de la Corporación Argentina de Productores, a principios de la década de 1950¹⁰.

En dicho ámbito, la eficiencia en el ritmo de la producción en cada una de sus áreas era vital para el buen funcionamiento del frigorífico en su conjunto y por ello, en sus momentos de auge productivo, el frigorífico llegó a emplear alrededor de 1200 empleados. Por lo tanto, ¿cómo hacer para mantener y maximizar en lo posible las ganancias empresariales (en este caso de la red de frigoríficos dependientes de CAP Central) y, al mismo tiempo, coordinar el trabajo de tal número de empleados? Desde nuestra perspectiva, este objetivo se alcanzó gracias al despliegue de un efectivo sistema de control y la aplicación de sanciones disciplinarias a aquellas conductas que podrían afectar directa o indirectamente a la producción. Cierta tipo de circunstancias eran particularmente graves, podemos mencionar: el robo, las llegadas tarde, las faltas no debidamente justificadas, entre otras. A cada falta cometida por los empleados correspondía una sanción que iba desde

⁹ Roberto Izquierdo, en su libro sobre los trabajadores del tabaco, señala que utilizar la metodología que nos aporta la Historia Oral, nos permite estudiar la subjetividad: "Estudiar la subjetividad supone tomar como objeto de análisis el modo singular en que nuestros entrevistados evocan y valoran acontecimientos... el modo en que recuerdan estos hechos y su participación en ellos, no el modo en que ocurrieron *en realidad*...". En Roberto Izquierdo, *Tiempo de trabajadores. Los obreros del tabaco*, Buenos Aires, Imago Mundi, 2008, p. 4.

¹⁰ No nos detendremos en ahondar en la historia de CAP-Cuatrerros, dado que en este tomo podremos encontrar más información al respecto.



Despostadores trabajando en la faena. AMUNS

una llamada de atención o apercibimiento hasta el despido. A pesar de estas cuestiones, debemos también señalar que, paralelamente, se desarrollaron ciertas estrategias para evadir las normas establecidas y resulta significativo analizarlas ya que muestran el alcance de las medidas de control y disciplinamiento impuestas “desde arriba”.

El análisis se enmarca cronológicamente en el período que se extiende entre 1962, año en que tiene lugar la huelga que paralizó al frigorífico por un período de tres meses y a partir de la cual podemos notar un cambio en las normas internas del mismo¹¹; y 1991, momento en que cierra la fábrica. Cabe destacar que, en materia disciplinaria, la huelga de 1962, resultó significativa, en tanto trajo consecuencias tales para los trabajadores fabriles como despidos y suspensiones, entre otras, sobre las que haremos referencia más adelante.

El trabajo se desarrolla en base a las entrevistas realizadas a 13 trabajadores de la CAP. Se trata de hombres y mujeres cuya edad supera, salvo una excepción, los cincuenta años. Los roles desempeñados por los mismos en la fábrica ofrece un amplio panorama de las actividades realizadas en el frigorífico, desde el área de producción propiamente dicha, las oficinas de administración, hasta los puestos jerárquicos.

¹¹ Consultar el trabajo de Franco Baier incluido en esta publicación.

Organización laboral, jerarquía y disciplinamiento

Juan Montes Cató señala que la constitución de formas disciplinarias se relaciona a crisis económicas, experiencias de reestructuración productiva, estrategias de flexibilidad y al papel jugado por los trabajadores en la generación de instancias de resistencia. Dicha capacidad está sujeta, a su vez, a las combinaciones singulares asociadas con la rama de actividad, los tipos de empresa, según los modos de valorización del capital y según la composición social, política e ideológica de los trabajadores¹².

En el ámbito del frigorífico CAP-Cuatreros el control de los trabajadores se establecía a través de distintos mecanismos:

- Sanciones: llamado de atención, apercibimiento, suspensión, despido;
- Establecimiento de jerarquías de “mando”: supervisor, capataz, jefe, superintendente, entre otros;
- Separación de las distintas categorías: obrero/empleador (diferencia en el trato a cada uno);
- Restricción al acceso a áreas ajenas a su trabajo;
- Código de vestimenta.

Estudiar los movimientos realizados por los trabajadores, acelerar el tiempo de ejecución de sus tareas, aumentar la capacidad de trabajo, y con ellos los beneficios, suprimir las pérdidas de tiempo eran los ejes de un modelo de organización productiva que permitía incrementar las ganancias de las empresas industriales¹³. Es desde esta perspectiva que las medidas disciplinarias y el control de los trabajadores cobran relevancia.

En este sentido Dario Soich agrega que “...la disciplina fabril necesita del direccionamiento efectivo de las fuerzas productivas por medio de un itinerario que conduzca a cada operario a su puesto de trabajo: aparece la senda planificada del “control de acceso” y el “control de ausentismo”, dos modalidades de un mismo procedimiento disciplinario que regula –descomponiéndola– la fuerza de trabajo que diariamente concurre al establecimiento productivo”¹⁴.

¹² Montes Cató, op. cit., p. 17.

¹³ Lobato, op. cit., p. 100.

¹⁴ Soich, op. cit., pp. 103-104.



La línea de desposte del frigorífico. ALNP

Mirta Lobato señala que la disciplina, desde el punto de vista empresarial, se lograba con el ejercicio de una vigilancia constante en todo el recinto de la fábrica. El control y su consecuencia más directa, el disciplinamiento de los trabajadores, se apoyaba en dos pilares fundamentales: la organización espacial y laboral, y el sistema de penalidades. El espacio era la clave de la vigilancia. Los cuerpos de la fábrica estaban claramente delimitados, cada persona tenía un lugar y una función determinados. Esto permitía tanto a los jefes y capataces controlar tanto el proceso productivo como a los trabajadores¹⁵.

Con respecto a la organización espacial en relación a nuestro caso en análisis, cabe destacar que al momento de comenzar a trabajar en el frigorífico, todos los trabajadores sabían dónde iban a desarrollar sus actividades y en qué consistían las mismas. Lo que se destaca, a través de las entrevistas, es la coincidencia referida a la organización de la CAP respecto del trabajo y la cadena de mando existente. Los pasos a seguir, cada vez que un nuevo trabajador se incorporaba, estaban claramente estipulados, Alberto Bracalendi, empleado en la Oficina de Personal, recuerda que:

¹⁵ Mirta Lobato, op. cit., p. 149.

“cuando llegaba la gente, vos tenías que mandarlos a hacer análisis y radiografías, primero tenían que ir a revisión médica adentro de la empresa que estaba la enfermería, el doctor los revisaba ... y después los llamaban para entrar en las secciones que necesitaban gente...”¹⁶.

Esta organización no se limitaba a las Oficinas de Personal, sino que se extendía a las restantes áreas de la empresa:

“... en lo que era el sector administrativo ... en las épocas que la cosa andaba bien,... era muy organizado, había un organigrama, cada uno tenía su tarea asignada, su puesto, como una pirámide, estaba el jefe, después los supervisores, después los empleados”¹⁷.

La estructura de “mando”, por su parte, no sufrió importantes variaciones a lo largo del período estudiado. Trabajadores que iniciaron su actividad en la CAP-Cuatreros, cuando ésta era conocida como Frigorífico Sansinena, señalan que en un primer momento los cargos jerárquicos más altos fueron ocupados provisoriamente por personal capacitado llegado de Buenos Aires, donde se encontraba la casa central de CAP. Su función consistía en capacitar a los trabajadores locales que tiempo después ocuparían esos puestos jerárquicos.

“... [Los supervisores eran] todos hombres, los capataces todos hombres... cuando empezó venía un hombre, un señor de Buenos Aires, porque acá no sabían nadie... los principales venían de Buenos Aires... mujeres no había ninguna...”¹⁸

Sin embargo, como señala Marcelino Presa:

“...la estructura era, por ahí con algún cambio de nombre, pero en general se mantuvo: gerente, subgerente (que en alguna época hubo [y] en otras épocas no), superintendentes y ya dependiendo de los superintendentes estaban [los] jefes y después de jefes... supervisores por cómo se dividían los sectores, de acuerdo al organigrama que se hacía...”¹⁹

¹⁶ Archivo de la Memoria de la Universidad Nacional de Sur (AMUNS), entrevista N° 418 a Jorge Alberto Bracalendi, realizada el 28 de abril de 2011.

¹⁷ AMUNS, entrevista N° 419 a Marcos Donayevich, realizada el 28 de abril de 2011.

¹⁸ AMUNS, entrevista N° 364 a Elena Espinazo, realizada el 12 de mayo de 2011.

¹⁹ AMUNS, entrevista N° 422 a Marcelino Presa, realizada el 7 de abril de 2011.

El trabajo en cada una de las áreas y, dentro de ellas, en cada sección era supervisado en una estructura de control que tenía que funcionar correctamente como un engranaje a fin de no entorpecer la producción.

“Chanchería tenía un jefe... por empezar venía de más arriba, jefe de área, superintendente de área ... el área B, que era donde que estábamos nosotros ..., entraba etiquetada, entraba conserva, entraba despostada, grasería, chanchería... eso tenía todo un jefe que era el superintendente, después estaba el jefe del área B que venía debajo de esa persona. Esa persona mandaba, en nuestro caso al jefe de chanchería, nosotros teníamos un jefe, teníamos un supervisor de producción o de preparación, teníamos un supervisor de noria que tenía que tener el cuidado de cómo ataban los salamines, los chorizos ... y después estaba yo que era el supervisor de Cámara de maduración ... y yo ... me tenía que ocupar de sacar la producción de los pre-secaderos, controlar el peso, controlar la merma...”²⁰

El único cargo que era ocupado por personas de la capital era el de gerente, quien durante su estancia en Cerri se alojaba en un chalet dentro del frigorífico. La razón posiblemente se debe al objetivo de mantener cierto control de la C.A.P Central sobre su filial CAP - Cuatrerros.

“...estaba el gerente, que vivía ahí ... [también] el jefe de personal ... después todos los jefes, superintendentes, supervisores. El gerente venía de otros lugares, pero [era] el único, o [también] interventores que venían de Buenos Aires ... todos los demás, jefe de personal, todos... eran de Cerri.”²¹

Los ascensos a los puestos jerárquicos, como indica uno de los entrevistados eran “... al principio, de acuerdo a tu capacidad, pero había de todo... había amiguismo como había en todos lados”²².

Otra de las cuestiones que contribuyó a mantener cierto nivel de disciplina fue el régimen de intervención de la CAP. Sin embargo, también generaba dificultades no sólo al momento de desarrollar las tareas productivas sino también por lo que implicaba trabajar con autoridades

²⁰ AMUNS, entrevista N° 434 a Raúl Montero, realizada el 14 de junio de 2011.

²¹ AMUNS, entrevista N° 390 a Gladys Beatriz Costas, realizada el 17 de septiembre de 2010.

²² AMUNS, entrevista N° 434 a Raúl Montero, realizada el 14 de junio de 2011.

que se renovaban asiduamente y la inseguridad que esta situación provocaba en los trabajadores. Marcos Donayevich señala estas dificultades cuando menciona que:

“...en el año '73 fue intervenida y yo estuve hasta el '91, o sea que yo estuve más tiempo bajo un régimen de intervención que cada tanto, ponele, a los seis meses, al año, había un interventor nuevo, con ideas nuevas, renovaciones, esperas, subidas y bajadas de producción... fue bastante irregular el desempeño del frigorífico... nos creaba bastante incertidumbre, porque no sabíamos si íbamos a estar un mes más, dos meses más o cuanto iba a demorar y a lo último era muy difícil cobrar los haberes”²³.

Los entrevistados coinciden en señalar que, las reglas estaban establecidas desde el mismo momento que se incorporaban al frigorífico.

El mismo Bracalendi, relata que trabajó en la oficina de personal hasta el año 1975. Su función consistía en tomar nuevos empleados o sancionar a aquellos que ya trabajaban en la CAP. Esta tarea no era fácil porque implicaba sancionar a compañeros y además comunicárselo. Las sanciones estaban, a su vez, sujetas a la aprobación del jefe de personal, su superior.

“... después pedí el cambio [de cargo], porque ya me había cansado de tomar gente, echarla...porque éramos dos en la oficina y teníamos que tomar medidas nosotros y poner la cara nosotros. El jefe de personal venía, y bueno [para decir luego] *está bien, suspendelo, lo que hiciste está bien...* y lo teníamos que suspender, porque faltaba, porque llegaba tarde dos, tres días, cinco días y bueno... ya me había cansado porque siempre tenías que poner la cara uno y bueno... pedí el cambio”²⁴.

Marcos Donayevich llegó a ocupar el cargo de superintendente. Durante el tiempo que trabajó en el área de contabilidad/administración, recordaba que si bien existieron conflictos menores, se buscaba solu-

²³ AMUNS, entrevista N° 419 a Marcos Donayevich, realizada el 28 de abril de 2011. Vale aclarar que una de las dificultades que encontramos radica en la imprecisión respecto de ciertas fechas. Ninguno de los entrevistados menciona claramente la fecha exacta de la intervención de la C.A.P. de principios de los años '70, por qué motivos o quiénes la realizaron y por cuánto tiempo se extendió.

²⁴ AMUNS, Entrevista N° 418, Jorge Alberto Bracalendi, 28 de abril de 2011.

cionarlos a través del diálogo directo con el empleado y se intentaba llegar a un cierto nivel de entendimiento, a fin de evitar sanciones o, en última instancia, el despido. En este sentido afirma que promover el diálogo era posible, porque se trataba de un área de trabajo que tenía pocos empleados, por lo tanto, la relación con los jefes era mucho más cercana, “se conocían todos”. Sin embargo, si las faltas disciplinarias se hacían recurrentes, la situación era expuesta a los superiores quienes tomaban la decisión final respecto al castigo que correspondía aplicar.

“...dentro de una industria tan grande, con tanta cantidad de gente, hay alguno que cumple bien con las normas o lo que sea y bueno... había conflictos, suspensiones, también hubo despidos pero son casos muy particulares de gente que no se adecuaba a las circunstancias. En el área mía digamos nos manejábamos más directo con los empleados, éramos muchos menos que los obreros y los de mantenimiento y por ahí, si había alguna diferencia tratábamos de arreglarla entre nosotros, los llamábamos aparte y le explicábamos cual era el parecer nuestro y escuchábamos el parecer de ellos y por ahí había un entendimiento, no había conflictos dentro de la administración. ... el último de los casos si la persona se desviaba mucho, ahí tomaba parte autoridades mayores...”²⁵

Esta actitud, de resolver los conflictos hablando directamente con los empleados, también se registraba en otras áreas y podría relacionarse no sólo con el número de empleados, sino también con las características personales propias de cada supervisor:

“[en chanchería el supervisor Olgati] veía algo que estaba mal y vos lo mirabas enseguida y él te estaba mirando... hubo otros supervisores que si te estaban mirando ya te estaban gritando desde donde estaban parados, te gritaban. Y él [Olgati] no, te hacía así con el dedito²⁶ ponía las manos atrás y se iba para la oficina y te retaba, pero bien... y cuando vos te ibas de ahí hacías de cuenta que te había cagado a palos”²⁷.

²⁵ AMUNS, entrevista N° 419 a Marcos Donayevich, realizada el 28 de abril de 2011.

²⁶ El entrevistado hace referencia al gesto que se utiliza con el objetivo de pedir a la otra persona que se acerque a determinado lugar, por oposición a lo que el entrevistado señala como “no deseado”, es decir, el llamado de atención frente al resto de sus compañeros.

²⁷ AMUNS, entrevista N° 434 a Raúl Montero, realizada el 14 de junio de 2011.

No en todos los casos las situaciones se manejaban de la misma manera. Por el contrario, se puede decir que la resolución de determinadas cuestiones dependía en mayor o menor medida de la forma de trabajar del supervisor. Había quienes preferían hacer observaciones o llamadas de atención a los trabajadores frente al resto de los compañeros, en lugar de hacerlo de manera privada.

“... en determinado momento, vos, siendo jefe, supervisor, en más de una oportunidad tenés que o llamar la atención o indicarle algún trabajo a un operario y nada mejor que hacerlo adelante, que te mire todo el mundo, para mí era importantísimo...”²⁸.

Cuando el sindicato de los trabajadores intervenía, ante la queja de un obrero por un conflicto con el supervisor, la situación se resolvía de manera diferente.

“... venía la delegación del sindicato, se reunía con la parte industrial nuestra, presentaba la queja y te llamaban a vos. Entonces estabas vos y estaba el empleado que se quejaba y había un careo ... a veces tartamudeaban porque no sabían qué hacer, ... esa era la manera de poder llegar siempre a la verdad, porque vos podés decir cualquier cosa de mí si no estoy yo, pero guarda que si estoy yo no podés decir cualquier cosa, porque yo te voy a retrucar y si tengo pruebas más”²⁹.

El control del tiempo y las sanciones

Una de las cuestiones a las que la empresa daba mayor importancia se refería a la puntualidad. Las llegadas tarde al lugar de trabajo eran pasibles de sanción. La misma se aplicaba de manera progresiva y los castigos podían ir desde un simple apercibimiento hasta el despido.

“La gente de Bahía [Blanca] tenía quince minutos de tolerancia, porque muchas veces el colectivo se retrasaba, se rompía o algo... entonces, si tenías que entrar a las 4, no te tomaban como entrada tarde hasta las 4:15, pero después de 4:15 sí, ya era llegada tarde, había una tarjeta a la que se le

²⁸ AMUNS, entrevista N° 448 B a Ricardo Devaux, realizada el 11 de octubre de 2011.

²⁹ AMUNS, entrevista N° 400 B a Luis Ponte, realizada el 11 de octubre de 2011.

ponía una marca, llegada tarde y, si acumulabas... a las 5 [llegadas tarde] se les hacía un apercibimiento, después pasado el apercibimiento venía la suspensión de un día, dos días, hasta que llegaba el despido”³⁰.

Este sistema de penalizaciones progresivas implica un importante grado de control por parte de los supervisores, en tanto el mismo se hacía con todos los trabajadores indistintamente, ya sean obreros o empleados. Sin embargo, existieron casos en los que determinadas faltas se pasaban por alto:

“cuando empecé, el día lunes era raro que llegara a horario, si a mí no me suspendieron... no me suspendieron nunca... si a mí no me suspendieron era porque jugaba al fútbol y Felix Molina era hincha de Sansinena³¹, que era el supervisor que yo tenía en despacho... y siempre me decía: *Mirá que te voy a ajustar el reloj los lunes...* era un tipo buenísimo, te asustaba porque se ponía serio... si te tenía algo que decir, te llamaba aparte, no te lo decía delante de los compañeros”³².

La tarea de control requería un grado de organización muy eficiente, sobre todo si se considera que, en su momento de auge, mediados de los años '70, la CAP-Cuatreros, albergaba a más de mil trabajadores.

“... si vos llegabas un minuto tarde te descontaban quince minutos, si llegabas dieciséis minutos tarde te descontaban media hora, si faltabas más de una vez sin aviso, primero te dejaban... te daban una alerta o te dejaban días de suspensión ese era un aviso, si vos faltabas mucho te echaban, si vos te enfermabas tenias que comprobar bien bien, te revisaba el médico de la CAP si o si...”³³.

El control del tiempo no se limitaba únicamente a la verificación de la entrada y salida de los trabajadores, sino también a regular los tiempos de descanso, dentro de cada turno, así como la calidad del trabajo realizado en el transcurso del mismo:

³⁰ AMUNS, entrevista N° 418 a Jorge Alberto Bracalendi, realizada el 28 de abril de 2011.

³¹ Se trata de un Club Social y Deportivo, fundado en 1914, con sede en la ciudad de General Daniel Cerri.

³² AMUNS, entrevista N° 434 a Raúl Montero, realizada el 14 de junio de 2011.

³³ AMUNS, entrevista N° 394 a Elba Martino, realizada el 9 de octubre de 2010.

“... de las 9 horas que teníamos que cumplir, nos daban nada más que quince minutos. Los quince minutos eran bravos, porque teníamos que ir a tomar mate pero nos quedaba como a media cuadra donde íbamos a tomar mate ... así que teníamos que volver antes de los quince minutos porque ya el capataz miraba la hora y te reprendía.”³⁴

Los entrevistados coinciden en señalar que la disciplina de la CAP era muy estricta, pero aquellos que ocuparon cargos jerárquicos dentro del frigorífico mencionan también las dificultades de mantener la vigilancia sobre los trabajadores. Recordemos que la comunidad de Cerri es pequeña y su crecimiento se daba en relación con el desarrollo del frigorífico; muchos de sus habitantes estaban vinculados por lazos de parentesco o personales, más o menos cercanos, al tiempo que la mayoría de ellos desempeñaba tareas en la misma fábrica³⁵. No todos los supervisores estaban en condiciones de desarrollar dicha verificación eficientemente por diversas razones: por un lado, el número de trabajadores que debían controlar los superaba ampliamente y, por otro lado, también se puede suponer que, para desarrollar ese trabajo, la persona debía reunir ciertas características especiales que le permitieran ser capaz de sancionar a un compañero, en caso de que la situación lo requiriera, siempre estaba el temor de afectar las relaciones personales.

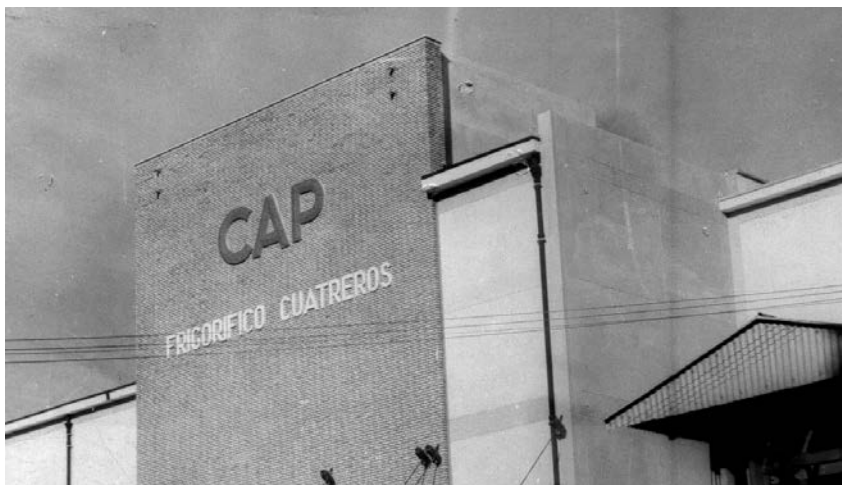
Luis Ponte señala que el ámbito de la CAP era:

“... totalmente disciplinado, exigente totalmente... vos te dormías un día, [ibas] a personal [y te ponían] un apercibimiento, a la segunda vez que te dormías, [te ibas] a tu casa, la tercera, a tu casa, la cuarta [vez] te echaban ... cada operario tenía una carpeta y firmaba la macana que se mandaba, por eso era muy importante el papel de la supervisión. No todos servían, siempre había arreglo, era muy difícil detectarlo porque eran 1400 personas, había 70-75 supervisores y siempre había un arreglo entre ellos, o con una chica que andaba con él o con un amigo y le perdonaba...”³⁶

³⁴ AMUNS, entrevista N° 394 a Elba Martino, realizada el 9 de octubre de 2010.

³⁵ Al respecto ver Lobato, op. cit., pp 41-69, donde la autora analiza temas vinculados al concepto de Comunidad Obrera.

³⁶ AMUNS, entrevista N° 400 B a Luis Ponte, realizada el 11 de octubre de 2011.



Vista parcial del frente del frigorífico Cuatreritos. AMUNS

Para considerarse apto para la supervisión “... tenía que tener conocimiento de lo que pasaba en su departamento, como ser cada pasito del proceso del producto que estaba elaborando en ese momento...”³⁷

Otra de las cuestiones importantes, era la vestimenta y la presentación. Esta se establecía según la sección donde cada trabajador se desempeñaba. A cada nuevo empleado se debía comunicarle las reglas que debía cumplir: “teníamos que darle el sermón: con el pelo largo no, tenía que usar cofia... o se cortaba el pelo o tenía que usar cofia, porque no se permitía el pelo largo, no se permitía anillo...”³⁸

Quienes trabajaban en las secciones propiamente productivas utilizaban delantales, cofia y guantes. Aquellos que se realizaban tareas de control de calidad o veterinaria tenían como prenda principal la chaqueta blanca o guardapolvo, así como los empleados administrativos debían asistir a trabajar vestidos con traje. Asimismo, los trabajadores utilizaban cascos protectores de diferentes colores que, al tiempo que, los asociaba como pertenecientes a determinada sección, marcaba la jerarquía de cada uno.

El relato de Bracalendi, resulta significativo para llegar a comprender la importancia que tenía el cumplimiento del código de vestimenta impuesto y, al mismo tiempo, el grado de control que existente:

³⁷ AMUNS, entrevista N° 400 B a Luis Ponte, realizada el 11 de octubre de 2011.

³⁸ AMUNS, entrevista N° 418 a Jorge Alberto Bracalendi, realizada el 28 de abril de 2011.

“...teníamos que usar corbata y un día ... me olvidé, salí tan apurado que me olvidé la corbata, entonces [a] la secretaria del gerente [le dije] *me olvidé la corbata, por no llegar tarde me olvidé la corbata* [y me respondió] *bueno, pero que no vuelva a ocurrir*. Teníamos que peinarnos, había un espejo, teníamos que peinarnos, no podíamos estar despeinados... hasta que por ahí me toca timbre el subgerente, me pidió un café y yo vengo así de costado, para que no me vea que no tenía corbata y me mira y me dice: *falta algo...* y le digo: *sí señor, me falta la corbata por no llegar tarde me olvidé de ponerme la corbata* y [él] dice: *bueno, te perdono, pero prefiero que llegues tarde pero con corbata*. Desde ese día la corbata la dejaba en el perchero, dentro de CAP...”³⁹.

Situaciones de despidos eran normales, no sólo por llegar tarde o faltar al trabajo sino también por tener algún tipo de participación en disputas, que pudieran alterar el buen funcionamiento de la fábrica:

“...porque te peleaste, ... por faltar, por un montón de causas te despedían. No tenían [las autoridades] ningún problema. Había disciplina, ahora se falta el respeto...”⁴⁰.

“... aquel comprador que compraba mal, volvía a su departamento, pero ya no podía ir solo a comprar [hacienda] ... si vos te equivocabas ... en el mismo rubro que te equivocabas antes ya no es un error es una negligencia y eso se pagaba directamente con el despido tanto en compra de hacienda como en cualquier departamento. Porque vos te podes equivocar hoy en una cosa, mañana en otra, pasado en otra, son errores...”⁴¹.

Ciertos descuidos, tanto de los trabajadores como del personal jerárquico, en el ámbito laboral también eran sancionados, más aún, cuando éstos podían comprometer la producción. A continuación, Ricardo Devaux, menciona uno de los casos:

“Un supervisor, en un pastón estaban haciendo salchichas, ... puso un termómetro adentro de la máquina con la máquina

³⁹ AMUNS, entrevista N° 418 a Jorge Alberto Bracalendi, realizada el 28 de abril de 2011.

⁴⁰ AMUNS, entrevista N° 418 a Jorge Alberto Bracalendi, realizada el 28 de abril de 2011.

⁴¹ AMUNS, entrevista N° 400 a Luis Ponte, realizada el 21 de octubre de 2010.

parada ... para tomar la temperatura de la pasta y se olvidó, entonces arrancó la máquina y se rompió el termómetro, era un termómetro de vidrio y él no dijo nada ... Nosotros periódicamente, estando en Control de calidad, cada tantas horas, hacíamos una inspección ... y justamente agarramos una lata que tenía un trocito de vidrio, entonces paramos la producción ... tuvimos que tirar toda la partida esa que se estaba haciendo, se limpiaron las máquinas y el supervisor ese recibió 29 días de suspensión”⁴².

Una de las faltas más graves que un trabajador podía cometer era el robo, hecho que derivaba en un despido automático, por esta razón se realizaban controles “sorpresa” ya sea al momento de la entrada o la salida del personal.

“[la persona] que subía y bajaba la barrera para los camiones, te agarraba de sorpresa y revisaba si robabas y si robabas un salamín nomás te echaban y ahí no había sindicato que valga y era sorpresa eso...”

“... había una chica en la picita [donde tomaban mate] que nos calentaba agua para perder menos tiempo y las de chanchería venían. A las de chanchería les regalaba el capataz por ejemplo un salamín y ahí lo comíamos, las chicas lo traían para nosotros y lo comíamos. Algunas no lo comían y otras se lo querían llevar, lo tenías que comer ahí ... y [una de sus compañeras] se lo llevó, cuando se dio cuenta que justo estaban agarrando, que estaba por salir afuera, la desesperación le agarró, pero ella no era que lo robaba, se lo habían dado, pero no puedes... agarró y lo tiró para un campito que había al lado ... y la vieron, de adentro la vieron, la detuvieron ahí, fueron, buscaron y encontraron el salamín ... y la echaron, la despidieron y no pudo reclamar nada”⁴³.

El robo también podía producirse a una escala mayor, al implicar distintas áreas y la convivencia de varias personas.

“Había dos vigilancias, la del puente y la de más adentro donde marcabas tarjeta y me acuerdo que un día venía una ca-

⁴² AMUNS, entrevista N° 448 B a Ricardo Devaux, realizada el 11 de octubre de 2011.

⁴³ AMUNS, entrevista N° 394 a Elba Martino, realizada el 9 de octubre de 2010.

mión y bueno, lo paran. El camión le da el certificado, firmado por veterinaria, de lo que llevaban y, aparentemente, llevaban cosas de más... los quisieron detener ... y este tipo [el conductor] dio marcha atrás y encaró [el portón]... eran bravos”⁴⁴.

Si bien la vigilancia tenía como primer objetivo evitar el hurto y el consumo de los productos que se fabricaban, también facilitaba la individualización de los obreros, la clasificación por su habilidad y rapidez, el control de su presencia, la verificación de la calidad de sus tareas y el tiempo empleado. Así, exacerbando la función de control, se limitaban las posibilidades de comunicación entre los trabajadores, dificultando acciones contrarias a los intereses de la empresa⁴⁵.

Trabajo sectorizado y la importancia de la foja de servicio

Cada trabajador tenía un área de trabajo asignada, lo que limitaba la comunicación restringiéndola al ámbito de la propia sección e incluso dificultaba el conocimiento de los restantes compañeros del frigorífico. Las exigentes condiciones laborales eran reforzadas con la prohibición al personal de circular entre secciones. Respecto al contacto entre los trabajadores de su sección con los de las restantes, Elba Guagliardo señala que en su caso particular, y por su trabajo en las oficinas de IBM, estaba un poco separada del resto de sus compañeros “... estábamos medio aisladas, porque estábamos en esa casita... que era del jefe de personal... no teníamos mucho contacto... no venía mucha gente, era un mundo muy reducido”⁴⁶. Dentro de la empresa los empleados de las distintas áreas no tenían contacto entre ellos, este solo se daba durante la entrada o la salida, al exterior de la CAP “... te veías cuando salías o cuando entrabas...”⁴⁷.

En el caso de la oficina de administración la relación con otras áreas de la CAP, se limitaba a proveer datos respecto a las tareas desarrolladas en distintos sectores del frigorífico.

“...la relación era más que nada suministro de información, nosotros necesitábamos conocer para hacer la tarea, la pro-

⁴⁴ AMUNS, entrevista N° 390 a Gladys Beatriz Costas, realizada el 17 de septiembre de 2010.

⁴⁵ Lobato, op. cit., p. 84

⁴⁶ AMUNS, entrevista N° 425 a Elba Guagliardo, realizada el 31 de marzo de 2011.

⁴⁷ AMUNS, entrevista N° 390 a Gladys Beatriz Costas, realizada el 17 de septiembre de 2010.

ducción y utilizar elementos, remitos o facturación que hacían en otro sector que a nosotros nos era útil para después facturar y contabilizar ... [existía un organigrama, gracias al cual] cada uno tenía su función y dentro de su función el desempeño de su tarea y cada uno sabía que tenía que traer los vales de almacenes, planillas de almacenes, los íbamos a buscar o los traían y no había problema...”⁴⁸.

Si bien la circulación entre secciones estaba prohibida, era posible encontrar algunas situaciones de excepción, principalmente en el caso de que el trabajo requiriera entrar en contacto con alguna otra área. Por lo general, la vinculación se limitaba a los supervisores o a trabajadores de determinadas secciones como, por ejemplo, la oficina de control de calidad.

“... a veces tenías que tener conexiones con otro departamento y no había ningún problema para los desplazamientos ... y menos en el caso que yo te contaba, que yo estuve en Control de Calidad, para nosotros no existía ninguno, porque nosotros teníamos que estar en toda la fábrica...”⁴⁹.

Otra de las excepciones se daba con la sección Veterinaria. Vale recordar que dicha repartición, no dependía directamente de la dirección de la CAP, sino del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca y, a su vez, sus empleados contaban con un alto prestigio entre los trabajadores del frigorífico.

“[a la veterinaria], la respetaban muchísimo ... y a todos los que trabajaban ahí, éramos pocos... la ventaja que tenía era que podía caminar por todo el frigorífico y nadie te decía nada ... si a vos te veían te podían retar y a nosotros nunca nos decían nada porque digo: *mire, a mi me mandó la doctora, voy a los corrales*, entonces ya te veían y ni te decían nada, yo andaba por todos lados...”⁵⁰.

Puede decirse que el control y la vigilancia sobre los trabajadores estaba estrechamente vinculada a la idea de eficiencia productiva y,

⁴⁸ AMUNS, entrevista N° 419 a Marcos Donayevich, realizada el 28 de abril de 2011.

⁴⁹ AMUNS, entrevista N° 448 B a Ricardo Devaux, realizada el 11 de octubre de 2011.

⁵⁰ AMUNS, entrevista N° 390 a Gladys Beatriz Costas, realizada el 17 de septiembre de 2010.

a fin de profundizar ambas cuestiones, se elaboraban informes donde constaba la información sobre: horas trabajadas, ausencias, nivel de eficiencia, sanciones disciplinarias, entre otras cuestiones. Es de destacar que la foja de servicio, en términos de los mismos trabajadores, tenía una importancia central al momento de los ascensos e, incluso, de las reincorporaciones.

Por ejemplo, cuando finalizó la huelga de 1962, tras meses de inactividad, y comenzó la reincorporación de personal, distintas cuestiones fueron tenidas en cuenta por las autoridades al momento de admitir o no el reingreso de los empleados. En esa ocasión, el criterio de selección puso de manifiesto la importancia tanto de la foja de servicio como del desempeño como trabajador. Y así lo recordó un obrero "...miraban el legajo, miraban la ficha... si eras llegado tarde, si sacabas mucho parte de enfermo, si faltabas, iban seleccionando la gente, cómo trabajabas, si cumplías o no cumplías..."⁵¹

Desde otra óptica, la foja de servicio y la información en ella contenida, sirvió como mecanismo de control en tanto evitó que personal vinculado al sindicato fuese reincorporado y pudiera, en el futuro, promover la realización de nuevas huelgas que dificultasen la producción. Es decir, constituyó también un mecanismo de disuasión.

"... cuando nosotros volvimos, que nos abrieron las puertas otras vez para trabajar, se aprovechó la cuestión como para echar a un montón de gente. Usted sabe que en la entrada estaba el jefe de personal y había otra gente de la empresa y entonces decía uno: *vos entras, vos no entras*, se echaron delegados gremiales y yo estaba en contaduría y pasé..."⁵².

El fracaso de la huelga derivó en una profundización de las medidas de control, apelando al temor que generaba el despido ante la menor falta de disciplina del trabajador. En tal sentido el miedo a perder el trabajo se vinculaba con la difícil situación económica por la que atravesaron durante el período en el que se extendió la huelga.

"... nos leyeron una especie de... ¿Cómo decirle?, nos leyeron una serie de normas de conducta que teníamos que cumplir, el jefe nuestro de contaduría... le faltaba el gorrito y las botas ..., [nos decían] qué era lo que podíamos hacer. Una

⁵¹ AMUNS, entrevista N° 418 a Jorge Alberto Bracalendi, realizada el 28 de abril de 2011.

⁵² AMUNS, entrevista N° 422 a Marcelino Presa, realizada el 7 de abril de 2011.

de las cosas que nos daban risa ... no se podía silbar, prohibido aquel que silbara ... eran una serie de cosas que eran, no sé qué nombre darle ¿cómo decirlo?, de lo mas represivo si se quiere, como para que la gente tenga miedo, esa fue la realidad...ese era el efecto que se quería lograr...”⁵³.

Por otro lado, se promovía desde la empresa, con el fin de mantener o incluso elevar el nivel de producción, un sistema de “premios” económicos para aquellos obreros que superasen el nivel de producción requerido. “... en el día tenías que hacer, no me acuerdo, pero suponete [que eran] 200 kg y vos hacías 210 [kg], tenías 10 kg de premio en el mes que te lo daban cuando cobrabas, era un regalito...”⁵⁴.

El señor Jorge Capdevilla relató su experiencia trabajando en la sección de despostada:

“... cada corte de carne [que tenían que deshuesar] traía una ficha de color ... cada ficha tenía un valor. Después venía el apuntador, que era el que nos contaba las fichas... la CAP tenía un método muy lindo que era: a usted para pagarle un sueldo y considerarlo despostador, tenía una base ... que sería cuatro delanteros y medio por hora o cuatro delanteros por hora ... si usted hacía eso, se le consideraba despostador, se le daba una categoría que era especializado. Si usted lograba hacer [en lugar de cuatro] ocho [cuartos delanteros] a usted le pagaban aproximadamente otra hora más de sueldo ... Si usted ponía más empuño y hacía ocho piezas le daba otro sueldo...”⁵⁵.

Superar la cantidad de producción requerida por la empresa podía darles a los trabajadores un ingreso extra, pero la calidad del trabajo realizado también estaba sujeta a control: “... había un supervisor ... que le iba controlando a usted si hacía bien el trabajo”⁵⁶.

En este sentido, Elba Martino agrega que:

“...el capataz caminaba [había] uno por sección, en despostada había uno, él caminaba continuamente y te revisaba la carne, los barriles donde vos habías tirado un pedazo de carne

⁵³ AMUNS, entrevista N° 422 a Marcelino Presa, realizada el 7 de abril de 2011.

⁵⁴ AMUNS, entrevista N° 394 a Elba Martino, realizada el 9 de octubre de 2010.

⁵⁵ AMUNS, entrevista N° 406 a Jorge Capdevilla, realizada el 2 de diciembre de 2010.

⁵⁶ AMUNS, entrevista N° 406 a Jorge Capdevilla, realizada el 2 de diciembre de 2010.

con pellejo... te tiraba todo el barril arriba de la mesa y tenías que revisarlo porque tenía que ir toda la carne impecable... porque te daban premios si vos hacías kilos de más”⁵⁷.

Por otro lado, los entrevistados recordaron que una vez cumplido el horario de trabajo, los trabajadores podían retirarse del frigorífico. Sin embargo, en los momentos de mayor matanza de animales, los obreros podían realizar horas extras. La decisión de seguir trabajando era del obrero y no una obligación impuesta por la empresa, y las horas extras se pagaban de acuerdo con el convenio colectivo de trabajo, lo que para muchas familias representaba un importante ingreso de dinero extra.

La relación entre jefes y trabajadores

La relación entre jefes y trabajadores fue en la mayoría de los casos, recordada como cordial. Esta se asentaba en la buena conducta y en el correcto desarrollo de las labores por parte de los trabajadores.

“[la relación con los patrones] era buena, te trataban bien ... si vos cumplías te trataban bien, ellos no eran muy buenos con los que bueno viste... había gente que faltaba sin motivo, ahí si viste...con los que cumplían no había ningún problema, aparte el capataz [veía] cómo eras vos como persona, el capataz era el que informaba”⁵⁸.

Otro de los entrevistados agrega, en este sentido: “... si usted se portaba bien... miente aquel que dice el *capataz es una porquería*, ... el capataz es bueno, si usted está haciendo las cosas bien... si esa persona llega a ese cargo [de capataz], alguna condición tiene...”⁵⁹

Para algunos empleados la buena relación con los superiores era producto del pequeño número de empleados bajo su supervisión “Bueno, era muy buena, muy cercana, debe ser que éramos un grupo reducido [en chanchería]...”⁶⁰

⁵⁷ AMUNS, entrevista N° 394 a Elba Martino, realizada el 9 de octubre de 2010.

⁵⁸ AMUNS, entrevista N° 394 a Elba Martino, realizada el 9 de octubre de 2010.

⁵⁹ AMUNS, entrevista N° 406 a Jorge Capdevilla, realizada el 2 de diciembre de 2010.

⁶⁰ AMUNS, entrevista N° 405 a Gaby Ugarte Torrez, realizada el 9 de octubre de 2010.

Sin embargo, esto no significa que las distintas jerarquías quedaran desdibujadas. Por el contrario, el trato con lo superiores era respetuoso y formal. "... el jefe era jefe y tenías que respetarlo como tal."⁶¹

Recordemos que General Daniel Cerri es una comunidad constituida por pocos habitantes⁶², muchos de los cuales trabajaban en el frigorífico o estaban relacionados por lazos familiares pero el hecho de conocer al jefe o tener algún tipo de vinculación con él, no significaba que en el ámbito laboral no se tuviera en cuenta que esa persona ocupaba un cargo superior. Al respecto, Jorge Bracalendi recuerda una anécdota que pone de manifiesto la rigidez de la disciplina al interior de la empresa y las relaciones entre los obreros: "... yo como ser, con el Super Intendente de producción, me conocía de chico, más chico de cuando entré y yo siempre lo respeté, nunca le dije *che!*, jamás y él me decía *che, vos tenés confianza conmigo...* había que decirle señor..."⁶³

En general, los contactos con las más altas jerarquías eran escasos, no así con los jefes de sección. Elba Martino señala lo siguiente:

"Los trabajadores con lo que era el gerente y eso... prácticamente no tenía conexión, contacto, no siendo una cosa muy grave, o con el jefe de personal. Vos siempre tenías al supervisor adelante y al jefe, de ahí pasaría al superintendente, si había algún problema, que eran los que se encargaban de solucionar algún tema. Siempre se trataba de que no llegara al gerente"⁶⁴.

Sostener una buena relación con los jefes era considerado beneficioso para los trabajadores. Como recuerda Delia Astudillo, los accidentes laborales en el área de producción eran comunes, ella misma sufrió una lesión durante su jornada de trabajo que podría haberla dejado fuera del mismo. Sin embargo, señala, que la buena relación que tenía con sus superiores y el buen desempeño en sus tareas, fue reconocido y se le permitió cambiar de funciones y conservar el empleo: "... me

⁶¹ AMUNS, entrevista N° 418 a Jorge Alberto Bracalendi, realizada el 28 de abril de 2011.

⁶² De acuerdo con el último Censo de Población, Hogares y Viviendas 2010, la población de General Daniel Cerri y la zona rural que circunda a la vecina localidad es de 8.716 personas, ver Diario *La Nueva Provincia*, miércoles 3 de noviembre de 2010, versión digital: http://www.lanueva.com/edicion_impresa/nota/3/11/2010/ab3024.html, recuperado el 17 de octubre de 2011.

⁶³ AMUNS, entrevista N° 418 a Jorge Alberto Bracalendi, realizada el 28 de abril de 2011.

⁶⁴ AMUNS, entrevista N° 394 a Elba Martino, realizada el 9 de octubre de 2010.

enfermé por levantar dos baldes de golpe, me agarró hernia de disco, estuve mucho tiempo acá en casa, sin trabajar, sin hacer nada, no podía hacer nada ... fui a operación ... me reconoció el jefe de personal por el comportamiento que tenía de tantos años de trabajo [y] me mandó al kiosco...”⁶⁵

Y continúa: “...me reconocieron 3 meses, pero teníamos un jefe de personal ... que era buenísimo y siempre había un paño que le ponían a uno por buen comportamiento, me ayudó mucho... siempre me tendieron una mano...”⁶⁶

A pesar de este comentario favorable los conflictos se sucedían y los reclamos hacia los superiores también están presentes:

“... yo estoy un poco enojada con los jefes ... teníamos un jefe bárbaro el primero, cuando se fue... pusieron a uno que ni pinchaba ni cortaba, cosa que lo manejaban como querían ... cuando estaba ese jefe, él nos calificaba con puntaje y dentro de las cinco [compañeras de sección] habíamos tres que ganábamos un poco más, no era mucho, pero bueno, ganábamos más... siempre tenés ese resquemor...”⁶⁷.

Incluso podían existir conflictos entre los mismos supervisores dado que, algunas veces, alguno de ellos no quería reprender a los trabajadores, aún cuando tenían pleno conocimiento de que se violaba el reglamento. Podemos dar cuenta, a través de los relatos de algunos trabajadores, que existieron faltas inofensivas, pero regulares que por esta razón eran difíciles de erradicar. Por ejemplo, cocinar dentro del ámbito del frigorífico.

“Cuando a mí me tocó ir a playa, a mí supervisores de esa sección me decían: *Ojo, si encontras a alguno cocinando tirale el puchero*⁶⁸, *tiráselo, tiráselo, acá no sé cocina*. Entonces, yo fui y le pregunté al jefe ... *Che, gringo, ¿cómo es el tema del puchero?, ¿por qué?* Me dice, [y yo le contesto] *porque fulano me dijo que*

⁶⁵ AMUNS, entrevista N° 399 a Delia Astudillo, realizada el 21 de octubre de 2010.

⁶⁶ AMUNS, entrevista N° 399 a Delia Astudillo, realizada el 21 de octubre de 2010.

⁶⁷ AMUNS, entrevista N° 364 a Elena Espinazo, realizada el 12 de mayo de 2011.

⁶⁸ El puchero, como el entrevistado lo denomina, eran todos aquellos cortes de carne o restos de la misma producción que los empleados ponían a hervir para comer durante la jornada laboral. Por lo tanto, era normal encontrar trabajadores que llevaban sal en el guardapolvo de trabajo para condimentar la comida. Esta era una práctica prohibida, aunque corriente.

si les encuentro puchero se los tire. No, no, no hagas nada de eso, dejalos porque ellos son los supervisores de acá y ellos tienen que hacer eso, pero ellos no lo hacen, entonces vos no lo hagas, te quieren mandar en cana a vos...”⁶⁹.

Según algunos entrevistados, existían ciertas diferencias en el trato hacia los trabajadores según fueran obreros (vinculados al proceso productivo) o empleados (vinculados al área contable, administrativa, control de calidad), Elba Martino lo expresa de la siguiente manera:

“ A los empleados los trataban de otra manera... no nos trataban mal, nos trataban muy bien, pero a nosotros [los obreros] no nos daban nada, pero a los empleados en las oficinas sí, les daban mate cocido y pan y los empleados iban de traje, siempre tenían que ir bien vestidos, ellos eran los que llevaban todos los papeles”⁷⁰.

Ocupar una posición jerárquica dentro del frigorífico no siempre otorgaba a los jefes una capacidad de negociación superior. Por el contrario, en varias ocasiones las fuerzas se equilibraban. Los obreros en el ámbito de la CAP estaban sindicalizados, no así los empleados que ocupaban un puesto jerárquico, dado que no existía un convenio colectivo de trabajo que los incluyera. Este hecho generaba problemas ya que, frente a una situación conflictiva entre obrero-empleado jerárquico, uno contaría con el apoyo del sindicato y el otro no.

“... al no estar sindicalizado o agremiado ... pasaron algunas situaciones particulares donde hubo compañeros [a los] que se le tomaron algunas medidas disciplinarias que fueron muy discutibles, o sea, había una cuestión de que si se presentaba un conflicto entre un obrero agremiado y un supervisor no agremiado, la situación, la balanza se inclinaba generalmente para el obrero. Vamos a suponer que era una cosas en la que tenía razón el supervisor, él responde a una estructura patronal, digamos verticalista [y] se tiene que manejar con pautas que le indican, pero resulta que hubo algunos casos, algunas situaciones que precipitaron la formación de este sindicato [del personal jerárquico] porque hubo algunas medidas que

⁶⁹ AMUNS, entrevista N° 434 a Raúl Montero, realizada el 14 de junio de 2011.

⁷⁰ AMUNS, entrevista N° 394 a Elba Martino, realizada el 9 de octubre de 2010.

se consideraron injustas porque la balanza se inclinó para un lado, ¿por qué? Porque había más fuerza de negociación...”⁷¹.

Previo al cierre de la CAP, al parecer, se produjo un relajamiento de las normas, un control disciplinario menos estricto, que uno de los entrevistados lo sitúa a mediados de la década del '80.

“... empezó en [el] '85, '86 ... ya empezó a decaer todo, se empezó a distender todo... cualquiera te decía algo y muchas veces tenías que tragar saliva y te faltaban el respeto por cualquier cosa... o sea que el gremialismo también influía mucho ... te hacían paro por cualquier cosa...”⁷².

Vinculado a este “relajamiento disciplinario”, y aún excediendo los límites cronológicos de este trabajo, vale la pena mencionar una anécdota que refuerza la idea antes expuesta. Marcos Donayevich cuenta que, durante el período de tiempo en que Traslink⁷³ se hizo cargo de la CAP, existieron diferencias con su superior y, su caso particular terminó en despido.

“...ya habían empezado a tener tropiezos financieros y yo hacía también la parte de bancos y bueno... estaba en un banco esperando la transferencia y se pasó el horario del banco, mas de las tres y me dijeron “*espera acá en el banco*” (me conocían, iba todos los días) y me quedé esperando la transferencia, “*puede ser que venga en unos minutos más tarde*” “*y ya por la hora que es no creo*”, entonces salí afuera y no sabía qué rumbo tomar, yo tenía que de un banco llevar dinero a otro banco ... me llaman por teléfono y era el patrón y me dice “*qué pasa?*” me pregunta a mí qué pasa, le digo “*mire, me parece que es al revés, le tengo que preguntar yo a usted qué pasa que no me hace la transferencia*”, me dice, me dijo que vaya al Provincia⁷⁴, que

⁷¹ AMUNS, entrevista N° 422 a Marcelino Presa, realizada el 7 de abril de 2011. El entrevistado mencionó haber ocupado un cargo en el sindicato del personal jerárquico de la CAP, sería interesante ahondar en las causas que motivaron su creación y dar cuenta de los logros obtenidos durante su corta existencia.

⁷² AMUNS, entrevista N° 418 a Jorge Alberto Bracalendi, realizada el 28 de abril de 2011.

⁷³ En el año 1995 la empresa Traslink S.A. de capitales paraguayos compró las instalaciones de CAP-Cuaterros y operó el frigorífico por unos años hasta que presentó quiebra en 2000.

⁷⁴ En referencia al Banco de la Provincia de Buenos Aires.



Obrero despostando. AMUNS

era el banco que teníamos que cubrir, el Banco de la Provincia de Buenos Aires, y que le pida clemencia al gerente; *“pero eso lo estoy haciendo todos los días y ya bastante reiterativo”* y me colgó de golpe y dio la orden acá de que no me quería un minuto más, pero como el gerente sabía lo que yo hacía, peleó para que yo me quedara. El día que él se fue, a la semana me sacaron a mí también”⁷⁵.

Lo que llamamos “relajamiento disciplinario”, fue en parte el resultado de la crisis y la posibilidad de un cierre inminente. La crisis vino de la mano de la imposibilidad de mantener la planta en pleno funcionamiento, con los niveles de producción de años anteriores. Esto sumado a una tecnología obsoleta que, por cuestiones de falta de capital, no había sido posible modernizar. A esto se sumó que una empresa extranjera se hizo cargo del manejo del frigorífico.

⁷⁵ AMUNS, entrevista N° 419 a Marcos Donayevich, realizada el 28 de abril de 2011.

Estrategias que escapan al control

Como señala Mirta Lobato, “El espacio de la fábrica era también el lugar desde donde se ejercía el poder, o el territorio de la “vigilancia”. Todas las voces coincidieron en señalar que la “vigilancia” se realizaba en el conjunto del espacio fabril, que era “estricta” y sólo unos pocos se jactaban de su capacidad para eludirla”⁷⁶.

En contrapartida al estricto control operado desde el frigorífico, los trabajadores (en todas las áreas) elaboraron estrategias que les permitieron evitar los controles, así como las sanciones disciplinarias. Delia Astudillo indicaba a este respecto que a fin de saltarse la jornada laboral, sin que les sea descontado el día del sueldo, “...algunos [trabajadores] se cortaban para sacar parte de enfermo, yo eso nunca lo hice, poner la mano en el hielo que se te congelaba y cortarte... de eso tengo un montón, pero yo nunca me corte, ni me corté trabajando ni me corte para no trabajar”⁷⁷.

En otras áreas de la CAP, puntualmente en Contaduría, el hecho de eludir las normas establecidas pasaba más por un acto de rebeldía que por el hecho de lograr algún beneficio personal, Guagliardo nos relata que: “En contaduría la pasé bien, de los empleados era la única mujer... salvo que yo charlaba mucho y mi jefe me había prohibido hablar, entonces ¿sabés que hacía?, mandaba papelitos, con papelitos me comunicaba con mis compañeros”⁷⁸.

Consideraciones finales

La disciplina era un elemento central para mantener el control, no sólo de un importante número de trabajadores, sino también como mecanismo indispensable para el correcto desarrollo de la producción.

En este sentido, cada empleado que se incorporaba al frigorífico tenía conocimiento de la normativa con la cual debían cumplir y qué sanción le correspondía en caso de no hacerlo. Como pudimos observar, las sanciones disciplinarias se aplicaban de manera progresiva y de acuerdo a la gravedad de la infracción cometida. Entre las faltas más comunes se puede mencionar: las llegadas tarde y las faltas no justificadas, pero

⁷⁶ Mirta Lobato, op. cit, p. 78.

⁷⁷ AMUNS, entrevista N° 399 a Delia Astudillo, realizada el 21 de octubre de 2010.

⁷⁸ AMUNS, entrevista N° 425 a Elba Guagliardo, realizada el 31 de marzo de 2011.

también otras de mayor gravedad como el robo, la negligencia en el desarrollo de una determinada tarea, podían terminar en el despido directo. El control sobre los trabajadores se ponía en marcha a través de distintos mecanismos como la prohibición para circular por áreas ajenas al propio lugar de trabajo, las requisas, la obligatoriedad de utilizar determinada vestimenta, el seguimiento de cada empleado gracias al registro pormenorizado de su actividad en las llamadas fojas de servicio. Estas medidas contribuían a reducir al mínimo la interacción entre los trabajadores (al menos hacia el interior del frigorífico), y también evitar el robo.

Si bien los entrevistados coinciden en señalar que las relación con los superiores era cordial, esto no significaba que la conflictividad se hallara ausente. Por el contrario, ante la existencia de un problema o la transgresión de alguna de las normas establecidas, eran los empleados jerárquicos los que debían indicar la sanción disciplinaria correspondiente. El manejo de la situación dependía en última instancia del supervisor. En algunos casos, se buscaba una solución hablando directamente con los empleados e intentando llegar a un acuerdo de manera privada. En otros casos, la llamada de atención correspondiente se realizaba frente a todos los compañeros de trabajo y funcionaba como una muestra de lo que podía llegar a sucederles en caso de cometer la misma infracción.

A pesar de todas las medidas de control existentes, era difícil que un número reducido de supervisores pudiera tener conocimiento del accionar de cientos de empleados. Esto permitió que se generaran estrategias desde los mismos trabajadores para eludir las normas establecidas y los castigos correspondientes.

Más allá de lo hasta aquí expuesto, queremos señalar que, en virtud de la escasa cantidad de trabajos realizados sobre este tema, los testimonios expuestos permiten desplegar nuevas líneas de trabajo. Quizá futuras investigaciones puedan focalizar su atención en realizar estudios comparativos entre frigoríficos pertenecientes a la CAP en distintos lugares del país, a fin de establecer puntos de encuentro así como diferencias.

Testimonios

Entrevistada: **Elba Guagliardo**
Entrevistadores: **Franco Baier y Luciana Colla**
Fecha: **31 de marzo de 2011**
Transcripción: **Luciana Colla**

Franco Baier: Bueno Elba, como para empezar no gustaría que hagamos referencia a tu lugar de nacimiento, fecha de nacimiento... como para ubicarnos....

Elba Guagliardo: Yo nací en Bahía Blanca por la razón de que todos los cerrenses nacimos en Bahía Blanca (porque allá nunca hubo una maternidad o algo así) el dos de abril de mil novecientos cuarenta y ocho. Pero viví siempre en Cerri. Realmente... eh... mantengo mi casa en Cerri, me compré este... el departamentito en el 2006¹, pero mantengo mis vínculos con Cerri y estoy yendo siempre a Cerri.

F.B.: Tu familia ¿desde cuándo está vinculada al pueblo?

E.G.: Mi historia con el frigorífico comienza con mi papá. Mi papá era un inmigrante italiano. Él nació en Sicilia, Italia, y vino a la Argentina en el año mil novecientos veintisiete a los diecisiete años. Bueno, recorrió bastante el país, trabajando en changas, ferrocarriles... lo que viniera; hasta que por el año... cuarenta y seis, cuarenta y siete recaló en el frigorífico. Y él vivía en esa época en la pensión Voglino que era pensión, cine, bar, todo tenía; era un complejo. Y vivía allí y mi mamá trabajaba de cocinera en esta pensión. Bueno, se conocieron, se casaron y en el cuarenta y ocho nací yo. Y mi papá trabajó en la fábrica hasta el gran incendio que hubo en el cincuenta y seis... ¿o cincuenta y siete? No, cincuenta y seis. Hasta el incendio del cincuenta y seis, que quedó mucha gente afuera porque se quemaron las cámaras, trabajó un tiempo en la construcción, en la reconstrucción con una empresa que se llamaba

¹ Se refiere al lugar donde fue realizada la entrevista: un departamento ubicado en la ciudad de Bahía Blanca.

Cristiani². Y cuando se terminó la reconstrucción ya era grande, no lo volvieron a tomar. Entonces recuerdo que en esa época estaba de intendente el doctor Baeza, y a toda la gente que había quedado en el frigorífico... del frigorífico sin trabajo, los tomó la municipalidad pero como contratados, supernumerarios. Y bueno, ahí estuvo hasta que se pudo jubilar, como trabajo insalubre, se jubiló a los sesenta años mi papá.

F.B.: Y ya que lo menciona: ¿qué recuerdos tiene –principalmente a través de su padre- del incendio de la CAP?

E.G.: Bueno... yo tengo más recuerdos, mi papá siempre fue peón... y nunca ganó demasiado, pero en época de los embarques, él alcanzó a participar de los embarques que se hacían en el puerto Cuatrerros. Bueno eso se pagaba extra y venían unas quincenas buenísimas... yo recuerdo una vez que mi papá había trabajado, pobre, veinte horas por día, porque además del trabajo en su sección trabajaba en el embarque haciendo horas extras. Esperábamos la quincena... y bueno, se la sacaron, se le perdió, y vivimos ese mes gracias a los Marcucci que era un almacén de ramos generales, que nos fiaba y nos tenía confianza... pero bueno esa quincena fabulosa no la vimos nunca. Pero mi papá trabajó mucho en el frigorífico,

Y el día del incendio... bueno, en el cincuenta y seis, yo nací en el cuarenta y ocho, tenía ocho años, no tengo muy vívidos recuerdos. Pero sí que fue una conmoción, era un humo negro, y llamas altísimas. Yo siempre viví más o menos a unas diez, doce cuadras del frigorífico. Y eran las sirenas, era la angustia porque todos sabíamos que eso nos iba a afectar, como directamente nos afectó, ¿no? Nos cambió la vida a unos cuantos ese incendio, pero resurgió la fábrica, como un ave fénix. Y cuando yo ingresé, en el año sesenta y siete, era una buena época para el frigorífico: hacia la década del setenta llegamos a ser mil doscientas y pico de personas.

Y lo se bien porque yo empecé a trabajar en el... nunca... yo soy maestra³... este... yo soy maestra, entonces... me recibí en el sesenta y cinco en La Inmaculada y trabajé una año con las hermanas de María Auxiliadora, porque yo ya había estado antes con ellas, en Rawson. Pero mi papá estaba solito, que se yo, así que gente conocida me hizo entrar, porque era así: padres, hijos, era una empresa familiar. Eran los padres,

² La transcripción se hizo por fonética, es posible que no sea exacta.

³ La entrevista se interrumpe unos segundos con la llegada de la hija de Elba a la casa.

los hijos, los nietos... una amiga nuestra nos hizo... me hizo entrar y entré en “Teneduría de libros”. Éramos diez... diez varones... no once... doce varones y yo era... ¿cuánto es un equipo de fútbol? ¿Once? Eran diez varones y yo era la única mujer, entré de dactilógrafa en “Teneduría de libros”. Y después, en esa época... eh... la fábrica tenía lo que llamábamos el “Departamento de IBM”, que era la prehistoria de las computadoras: los datos se perforaban en tarjetitas de celulosa. Entonces yo me cambié, porque ganaban un poquito más, me cambié a “perfo-verificadora”: perforaba tarjetitas; y era un lugar muy ruidoso porque no es la computadora como uno la ve que le ingresa... si no... las tarjetitas esas iban a una “clasificadora”, después iban a otra máquina que era la “intercaladora”, según los datos... y después iban a otra máquina que era... eh... la “tabuladora”: sería la parte más importante, donde se hacían los cálculos. Bueno en la “cuatrocientos siete”, después se cambió por un modelo más nuevo, la “cuatro cuarenta y siete”, peor era la prehistoria de las computadoras. Y yo trabajaba en esa sección. Hasta... ahí trabajé hasta el año que me fui, que seguíamos con esas máquinas en el... a comienzos del ochenta y uno, ya después se cambiaron por computadoras. Pero me acuerdo de eso que era un lugar muy ruidoso, con... ya te digo, la prehistoria de las computadoras.



Incendio del frigorífico Cuatreros en 1956. ALNP

F.B.: Y ese lugar donde se desarrollaba la actividad ¿estaba separado del establecimiento principal?

E.G.: Nosotros estábamos en planta baja, “gerencia” estaba en el primer piso y en los pisos superiores estaba la sección “Conservas”. Bueno, ahí trabajé un año... un año⁴... un poquito más. Y después cuando pasamos a “IBM”... en realidad, dentro de la fábrica, además de... bueno, la parte dedicada a producción, había casas. Si vas, es una pena cómo está ahora, pero llegó a ser muy bonito el chalet donde vivían los gerentes. Y había una casa que en ese momento estaba el jefe de “Personal”-pero el jefe de “Personal” no ocupaba toda la casa- en medio de un parque muy bonito. Entonces la parte de atrás era la que ocupaba el jefe de “Personal”; y la parte de adelante, digamos, había sido adaptada para la oficina de IBM, y ahí estábamos nosotros en medio de un parque muy lindo de pinos, eucaliptus...

F.B.: ¿Qué encontraba en la CAP para dedicarse a esta actividad y dejar en un segundo plano su profesión original?

E.G.: ¡La docencia! Porque en esa... nosotros creo que fuimos los únicos que vos entrabas a una empresa donde había trabajado tu padre e ibas ascendiendo, y estabas cuarenta años y te jubilabas en la misma empresa. Yo estudié de maestra porque era lo que estudiábamos casi todas las chicas en esa época... bueno, yo había sido aspirante a monja, entonces las monjas de María Auxiliadora me veían para maestra. Pero en esa época las maestras tenían que empezar laburando afuera: todas las chicas de Cerri iban a Médanos, Ascasubi, Buratovich... ¡meses sin cobrar! Yo no podía, mi papá ya era un jubilado, y yo necesitaba trabajar y cobrar enseguida, ya. Y se me presentó el tema del frigorífico y no lo pensé dos veces, porque era un dinero seguro; siempre, siempre cobrábamos bien y cobrábamos en fecha, y era como seguir la tradición familiar. Y yo no me fui del frigorífico hasta que vi el primer cartel de remate que fue a fines del ochenta... fines del ochenta, vimos el primer cartel de liquidación de CAP; y bueno, ahí abrí los ojos, le saqué el polvo a mi diploma de maestra y fue la mejor decisión de mi vida, porque me jubilé de inspectora a comienzos del dos mil ocho. Peor los de fábrica, que se yo, fueron los mejores años de mi vida: vos pensá que yo trabajé ahí desde los dieciocho, sí, los diecinueve los cumplí ya trabajando ahí, hasta los treinta... treinta y tres. Así que mi juventud la pasé ahí adentro. Fue muy lindo.

⁴ Reflexiona, como haciendo memoria.

F.B.: ¿Como recuerda un día cotidiano en la CAP?

E.G.: Bueno, los empleados arrancábamos la jornada a las seis de la mañana. Peor en la época de auge del frigorífico el movimiento en Cerri comenzaba a las dos. Porque ahí entraba la gente de producción, de faena. A eso de las cuatro entraba a gente del taller, que cumplía otro turno, porque en el taller se trabajaba las veinticuatro horas... pero bueno, el turno de la mañana arrancaba a las cuatro. A las seis entrábamos todos los empleados, así que en Cerri nunca se interrumpía el movimiento. Los empleados trabajábamos de seis de la mañana catorce y treinta, porque con esa media horita nos salvábamos el sábado. Nunca trabajé yo los sábados. Así que trabajábamos de lunes a viernes ocho horas y media por día y con eso compensábamos lo del sábado.

Y... bueno, era muy lindo, qué se yo... en contaduría la pasé bien porque los empleados... era la única mujer, salvo que yo charlaba mucho y mi jefe me había prohibido hablar⁵, entonces ¿sabés qué hacía? Mandaba papelitos. Entonces con papelitos me comunicaba con... con mis compañeros. Después en IBM éramos todas mujeres. Y ahí... viste cómo somos las mujeres, pero fue una época linda.

Entrábamos a las seis. Tipo nueve de la mañana nos servían mate cocido... nos hacían mate cocido, no café con leche, era mate cocido; con sándwiches de fiambre, de fiambre rico, porque mortadela como la del frigorífico... los salamines... nunca más volví a comer salamines como los de CAP y con un felipe bien fresquito... así estamos todos⁶. Bueno y después con eso tirábamos hasta las catorce treinta que nos íbamos y... era lindo, era como una gran familia, porque no había: "porque yo era empleada, vos era obrera", ¡no! Siempre fuimos muy unidas, yo tenía muchas amigas entre las chicas que trabajaban en "Producción". Y este... era lindo.

Se hacían, no muchas, pero a veces se hicieron fiestas de personal, que también eran muy lindas.

F.B.: ¿Se hacían dentro de la fábrica o en un club?

E.G.: No, no, no, más bien... dentro de fábrica yo nunca fui a ninguna fiesta, no... en el club Sansinena.... Nunca... no hacían demasiadas, pero a veces se hacían, sí.

⁵ Riendo.

⁶ Riendo.

F.B.: Y el contacto entre los trabajadores de su sección, como en la parte de producción...

E.G.:⁷Estábamos medio aisladas, porque estábamos en esa casita, que seguro ustedes entraron a la fábrica, lo que era la casita de Quevedo, que era el jefe de “Personal” en esa época... no teníamos mucho contacto. Cuando alguien venía... a nosotros nos gustaba que vinieran los de “Chanchería”, porque eran los que traían fiambre⁸. Pero no, no venía mucha gente, era un mundo muy reducido.

Y ahí era... te calculaban los sueldos, se hacía todo lo... la... lo primero que se informatizó, ¿no?: las ventas, los sueldos... por eso, de nombre, yo conocía a las mil y pico de personas, porque teníamos que... de las tarjetas sacábamos las horas trabajadas, los premios, este... después también... nosotros... debe haber sido el pueblo que más carne, fiambres, conservas, comió, porque nos daban a muy poco... a un precio razonable, podíamos sacar todos los días carne, porque quisieras.⁹ Para antes del primero de mayo vos veías la gente con los medios corderos al hombro... desde ya que te los descontaban, pero uno cada tanto. O sea, carne todos los días. Y los jueves sacábamos fiambres y latitas: picadillo, paté... lo que hubiera. Y yo todavía tengo grabado mi pedido de todos los jueves, que era: medio kilo de salamines, medio kilo de longaniza calabresa, una mortadelita chiquitita, seis latas de paté, seis latas de picadillo...

Hija¹⁰: Y yo todavía tengo el caminito, que yo iba a llevar el pedido.

E.G.:¹¹Y de carne todos los días. Y bueno, eso también, para hacer los descuentos, obvio... yo me enteraba... con eso sabíamos lo que ganaba la gente, lo que comía la gente... eran los trabajos que hacíamos ahí en IBM.

F.B.: ¿cómo recuerda el cumplimiento de la empresa de las obligaciones laborales, digamos, del tema de los salarios, vacaciones?

⁷ Interrumpiendo.

⁸ Riendo.

⁹ Sic.

¹⁰ Aquí interrumpe la hija de Elba, que está presente en la entrevista desde que llegó la casa.

¹¹ Ríe ante el comentario de su hija.

E.G.: Muy, muy bien. De hecho cuando yo me fui a jubilar pedí y aún en la época mala nunca dejaron de hacer aportes... que sale la foja de servicios... o sea siempre cumplieron las obligaciones previsionales. No se después, porque yo... peor sí, porque toda la gente se jubiló bien, mi hermano estuvo hasta que se cerró del todo y pudo jubilarse bien. Es decir que, mientras fue la fábrica se pagaban los sueldos de convenio. Ustedes saben que la federación de la carne fue un gremio importante en su época, entonces se negociaban buenos convenios y la... y se respetaban a rajatabla. Incluso los obreros que trabajaban en cámaras con frío, también, tenían un plus por frío y también se jubilaban antes porque era trabajo insalubre; a la gente que trabajaba con el cuchillo, se les pagaba un plus por el desgaste del cuchillo, por ejemplo; la gente que venía de fábrica se le pagaba... de Bahía, que era mucha la gente que venía, se le pagaba el boleto. Siempre cumplieron a rajatabla con lo que era el convenio. Y después, cuando la gente... los jerarquizados, porque IBM, no se por qué, cuando yo pasé ahí, estábamos como fuera de convenio, te pagaban un poquitito más. Y uno de los últimos actos de Isabel Perón fue cuando... nosotros luchábamos por estar en el convenio, porque la estar fuera de convenio te pagaban lo que querían, era un arma de doble filo: un poquitito más que lo del convenio peor era arbitrario. Entonces una de las últimas cosas que firmó Isabel Perón fue el convenio cuatro chenta y ocho que era para los jerarquizados del frigorífico; duró poquito. Bueno, después que se fue todo al diablo... viste que ahora es todo por cooperativas, que es un engaño, es un fraude laboral, las cooperativas: la gente no tiene derecho a enfermarse, no tiene vacaciones, no tiene aguinaldo, es terrible.

F.B.: **¿Cómo recuerda, en ese sentido, la participación del sindicato, cómo interactuaba con la CAP?**

E.G.: Era muy importante... en general... yo recuerdo una huelga muy grande, pero no que hice yo, era la huelga que... que hizo mi papá... no, capaz que gente antigua se acuerda de eso. Bueno estuvimos tres meses de huelga; que vivimos todos los que... los que eran peones, del fiado de Marcucci, porque no había otra cosa. Pero en la época que yo trabajé no se hacían demasiados paros. Y lamentablemente cuando pasé a fuera de convenio, una de las cosas era que no podíamos hacer paro. Y cuando tuvimos el convenio cuatro ochenta y ocho, al tiempo ya me fui, así que...

F.B.: Y volviendo a esa gran huelga ¿fue motorizada por el gremio en sí o por los trabajadores de la CAP?

E.G.: ¿Vos sabés que no se? Eso si vos te ponés en contacto con gente mayor que yo, que todavía hay en Cerri, vos pensá que yo voy a cumplir sesenta y tres, peor hay en Cerri gente de ochenta años, que yo estoy segura que hizo esa huelga. Porque yo la recuerdo de chiquita. Pero yo no se, no te puedo decir quién la motorizó, probablemente sí, la gente adhirió, pero la iniciativa la debe haber tomado el sindicato. Pienso yo, porque los sindicatos... estamos hablando de la época peronista, así que eran fuertes.

H.: De oro era el sindicato.

E.G.: Sí, yo pienso que ha sido motorizada... de eso no te puedo hablar, pero sé que la viví porque pasamos una malaria espectacular. Pero... este... porque en Cerri daba trabajo a mucha gente y aparte no había otro... otras grandes empresas. De hecho... ¿qué grandes empresas hay en Bahía? Y en Cerri desde que se cerró el frigorífico y la lanera no quedó nada. Hay un molino harinero donde trabajarán veinte personas; hay un “Lácteos Cerri”, una fábrica de lácteos, donde trabajarán otras veinte y... Cerri se convirtió en un lugar lindo para ir a dormir, porque es tranquilo... mucha gente trabaja en Bahía y... jubilados. Gente que trabaja en Bahía y jubilados, Cerri se quedó sin fuentes de trabajo. Un poco de gente sigue todavía con el tema de la carne, que trabajan en el frigorífico “Villa Olga”, ex “Siracusa”; pero también ahí con condiciones precarias, con cooperativas... como era antes, con los convenios de la carne, ya nunca más. Eran bueno convenios.



logo de la empresa CAP usado para identificar todos sus productos

F.B.: Y usted ingresó en la CAP en un momento de apogeo, ¿no?¹², de... de la industria de la carne... ¿podría referenciar algún punto de quiebre en esa situación?

E.G.: Mirá, yo sé que en un momento, no me puedo acordar en qué momento, a nosotros nos hicieron firmar... éramos CAP Cuatrerros... eh... éramos Corporación Argentina de Productores de Carne¹³(CAP Cuatrerros) y pasamos a ser Cuatrerros SAIC, no sé que fue. Yo le pasé a Capiatto el nombre de un muchacho Marcelino Presa¹⁴, no se si ustedes se contactaron con él, pero él debe saber más que yo, porque es un poco más grande y aparte es un estudioso del tema. Y... he... nos hicieron firmar como que cambiábamos de empresa, como que no pedíamos indemnización, nos conservaban la antigüedad, la categoría, el sueldo, pero aceptábamos renunciar a la empresa que era antes e ingresar a la nueva, conservando todos los derechos. Todo el mundo firmó, qué vas a hacer. Y... yo no alcancé a ver la época mala de la fábrica, peor aún así yo recuerdo que cuando se paró la exportación y todo eso, a la gente se le pagaba garantía horaria, porque lo hacíamos nosotros... había garantía horaria y... se cobraba menos, pero se cobraba.¹⁵

F.B.: Y ¿en qué momento se paró la exportación?

E.G.: No me acuerdo... a ver... la fábrica nunca tuvo... siempre fue, desde mil novecientos tres en que arrancó hasta... los últimos estertores habrán sido con...los paraguayos, después del dos mil... “Traslínk”. Siempre fue una empresa que andaba bien en una época, andaba mal en otra... no fue una empresa floreciente, siempre tuvo problemas, no se por qué, pero había un período que andaba bien y otro período que nadaba mal. Este... ha tenido que ver, pienso yo con el cambio de la industria de la carne, los grandes frigoríficos, porque el destino de CAP lo sufrió también “La Negra”, en Buenos Aires, el “Lisandro de la Torre”... es más... el de Cerri duró un poquito más, pero nosotros... La Negra se desmanteló antes.

¹² La entrevistada asiente.

¹³ Corrigiéndose.

¹⁴ Este libro contiene una entrevista a Marcelino Presa.

¹⁵ Suena un celular mientras dice esto.

Entrevistado: **Marcelino Luis Presa**

Entrevistador: **José Marcilese**

Fecha: **7 de abril de 2011**

Transcripción: **Rosana Larosa**

José Marcilese: En primer término Marcelino, como hacemos siempre en cada entrevista, le preguntamos al entrevistado sus datos biográficos: ¿cuándo nació?, ¿dónde nació?

Marcelino Presa: Yo nací en enero del año 1941, aquí en Bahía Blanca y después de mi nacimiento, porque mis padres vivieron en Pedro Luro, fuimos a una quinta que tenía mi papá con un tío mío que la había comprado en Sauce Chico, en la zona de Sauce Chico, cerca de Cerri.

Hasta el año `45, estuvimos allí, o sea, viene a Cerri a los cuatro años y fue cuando mi papá ingreso a trabajar en el frigorífico Sansinena, en ese entonces era obrero y estuvo prácticamente hasta que se jubiló, fue en la etapa en la que ingreso mucha gente al frigorífico, Cerri vivió muchos años prácticamente del frigorífico y también parte de gente que estaba en la Argentina, fue el boom digamos de ingreso y con la política que hubo después con el ingreso de Perón al gobierno y con todo lo que significaba el derechos de los trabajadores y la importancia que se le daban y la importancia y relevancia que tuvo en ese momento la industria de la carne porque fue un movilizador en apoyo a la política de Perón. Incluso tuve tíos que estaban trabajando en el frigorífico de Buenos Aires y que fueron los que se movilizaron el 17 de octubre allá, en la famosa plaza.

La industria frigorífica evidentemente estaba en un buen momento, aparte con las posibilidades de exportación que había en la posguerra.

Bueno, mi papá trabajo allí en el frigorífico, estuvo un tiempo en la sección conservas y, después, ya ingreso directamente en la playa de faenas que yo tuve oportunidad de conocerla cuando ingresé en el año 1959, donde la faena se hacía sobre piso, o sea era todo un proceso, no como ahora, que se hace, digamos en un edificio en un piso superior y después viene todo, digamos el trabajo las menudencias, es decir, va separado todo por tuberías. Hay algunos nombres técnicos que los conoce bien la gente que trabajaba en lo que es digamos producción, yo algunas cosas las conocí, pero la gente que estaba en la parte técnica, de ingeniería del frigorífico.

En el año `59, bueno yo tenía 18 años, ingrese -a insistencia de mi padre- porque vivía en General Cerri, estaba trabajando en un estudio contable y tenía que hacer cuatro viajes, e ingresé en el frigorífico.

J.M.: ¿Su padre por qué se traslado del medio rural a Cerri a trabajar?

M.P.: Por que esos años que estuvo en Sauce Chico, tenía quinta, criadero de pollos, cerdos y en una jardinera se venía con las verduras al mercado municipal, había veces que se le pagaban muy poco y más de una vez se volvió para no regalar las cosas, se volvió y le llevaba la verdura a las gallinas que teníamos porque el precio que pagaban no daba y, además, Sauce Chico sufrió dos años de inundaciones porque no estaba canalizado, entonces, se cansaron un poco, trabajaba mucho él... tenía gallinas, cerdo, conejo. Entonces ya la cosa no daba y había una persona que conoció y le sugirió entrar el frigorífico y por eso como era en ese momento el boom, en el `44, `45, `46 optó por trasladarse, vivió en una casita muy humilde hasta que pudo hacerse algo.

J.M.: ¿Y el resto de su núcleo familiar cómo se componía?

M.P.: Éramos mis padres y yo, yo soy hijo único. Entonces yo después estudié en la escuela primaria en Cerri, en la 14, tuve el honor que me dieran en el último año una medalla porque fui elegido por mis compañeros como mejor compañero, son recuerdos gratos y de la escuela también y, después, con mucho sacrificio de mis padres me inscribieron en la escuela de comercio, por esa época no había muchas posibilidades de orientación vocacional, mi madre era... este, esa visión que tenía de decir estudia en la Escuela de Comercio que vas a tener posibilidades cuando termines de conseguir un trabajo, porque veía ella... también, era muy humilde pero leía mucho, mis padres y mis abuelos eran de paraguayos.

Bueno, y me recibí de perito mercantil en la Escuela de Comercio, con buen promedio, me dediqué, es decir, yo le digo a los chicos de hoy en día, si en esa época hubiese tenido computadora, televisión, yo capas que no hubiese estudiado tanto, como estudié porque era lo único que podía hacer. Además yo sentía una gran obligación para con mis padres.

J.M.: ¿En el contexto de Cerri de esos años, era usual seguir estudios secundarios?

M.P.: No, no éramos muy poquitos alumnos y la gente, los comerciantes, que estaban en una mejor posición, digamos una clase media, pero

así, los que éramos humildes, hijos de obreros como yo éramos muy poquitos.

J.M.: ¿En esos años del peronismo usted notó algún cambio en lo que hace a la condición social de Cerri?

M.P.: ¿En qué periodo me estas diciendo?

J.M.: El periodo en que usted estudió, me refiero al año cuarenta y pico, cincuenta.

M.P.: Yo el periodo que estudié en la escuela secundaria estuve muy metido con los estudios, con la escuela. Cerri era un pueblo donde todos nos conocíamos, y donde prácticamente toda la gente trabajaba para CAP, los comercios y la lanera argentinos, no había prácticamente actividades. Yo esa etapa estuve, si se quiere un poco, hasta que terminé la escuela secundaria, me interesaban algunas cosas, en el año `55 era delegado de la UES (Unión de Estudiantes Secundarios), hasta que fue la revolución, mi padre era fanático del peronismo, yo también lo viví esa época, después fue esa cosa que a uno lo marca y que yo lo identifiqué con ese pensamiento, esa idea de justicia y de reconocimiento de los trabajadores.



Los trabajadores movilizados durante una medida de fuerza. Circa 1970. ALNP

J.M.: ¿Usted ingresó en la universidad me dijo...?

M.P.: Si, ingrese en la universidad y también ingresé en CAP en el frigorífico. Yo viajaba a Cerri, cursé varias materias, curse 23 materias y rendí 21, pero resulta que se me hacía muy pesado porque tenía que levantarme temprano, yo entraba al frigorífico a las seis de la mañana y salía a las dos de la tarde. El tema es que después pase a contaduría, porque estuve dos años en la oficina del superintendente de producción, yo era ayudante, el estudio que yo tenía era muy valioso para lo que había. La empresa como en la parte de contaduría no tenían el personal que necesitaban, entonces pusieron avisos llamando a peritos mercantiles para ingresar en contaduría del frigorífico, porque había gente que no tenía estudios secundarios y menos en la parte contable. Fue que ingresó gente y aparecieron de mejor categoría y con el adicional del título Perito Mercantil, entonces como yo lo tenía me pedí la transferencia, yo estaba más bien ligado al departamento de producción, pero digamos en forma administrativa, pero después pasamos a pedir la transferencia porque nos convenía, era lo que yo había estudiado y era mejor plata.

Entonces, pase en el año '62, pase a la contaduría, en ese famoso año 62 acá pasó algo importante en la industria de la carne, en el gremio de la carne declaró un paro contra la industria y en ese momento el famoso compañero secretario general de la Federación de la Carne Cardoso¹, y después llegaron a la conclusión que hubo un acuerdo de la dirigencia patronal. Se decreta el paro, digamos la Federación de la Carne decreta el paro, los trabajadores decretamos el paro y a los pocos días las empresas decretan el lock out a las actividades. Cuando nosotros tuvimos que volver a trabajar, nos cerraron las puertas, porque las empresas habían decretado el lock out.

Eran bastante comunes esas cosas, decreto un lock out con lo cual la huelga se extendió por tres meses, o sea estuvimos tres meses sin poder trabajar. Hubo un acuerdo dirigenal previo con el sector patronal porque en ese momento le convenía a la industria de la carne cerrar las puertas. En ese momento estaba Guido en la presidencia, era presidente del Senado y quedó cuando lo echaron a Frondizi, eso le sirvió porque había una gran sequía llegaron camiones con haciendas a los frigoríficos y los animales llegaban más muertos que vivos, entonces a la industria le conviene porque políticamente estaba apoyado y cuando nosotros volvimos, que nos abrieron las puertas para entrar a trabajar, se aprove-

¹ Eleuterio Cardoso.

chó la cuestión para echar a una cantidad de gente , había una puerta y decían vos entras vos no entras, se echaron a delegados gremiales. Yo estaba en contaduría y pasé, si hubiese estado trabajado en algo... Entonces hicieron una serie de normas de conductas que teníamos que cumplir, el jefe nuestro de contaduría le faltaba el gorrito y las botas y el famoso edicto militares del `76.

¿Qué era lo que teníamos que cumplir? Había cosas que daban risa, el frigorífico es grande, había calles, no se podía silbar, prohibido silbar, había cosas que eran de lo más represivas si se quiere, como para que la gente tenga miedo, ese era el efecto que se quería lograr. Echaron delegados gremiales, echaron algún jefe que se plegó porque en ese momento el personal que tenía un cargo no estaba en el sindicato, en el sindicato era de obreros y empleados de la industria de la carne.

J.M.: ¿Cómo recuerda usted el momento del regreso, quién controló, había alguna autoridad militar?

M.P.: No, no...

J.M.: Porqué otro entrevistado que vi menciona el tema y me dijo que la Marina estuvo vinculada al proceso.

M.P.: Y hubo una cuestión de lo que fue dentro del proceso de la huelga porque con mi papá solíamos ir al sindicato, íbamos a buscar pescado, porque uno de los sectores gremiales se portó muy bien, muy solidario con nosotros. Fue la gente, los obreros portuarios. Ibamos a buscar pescado, no me acuerdo como era el sindicato, si eran estibadores, no me acuerdo, la denominación de la gente del puerto, de los trabajadores portuarios. Nosotros sabíamos estar ahí, ver cómo iban las cosas, yo en ese momento estaba afiliado al sindicato.

J.M.: ¿Cómo sobrevivió la comunidad en esos tres meses de huelga?

M.P.: ¿Cómo sobrevivieron los comerciantes? Yo trabaje, en mis épocas de vacaciones, dos o tres años, en un negocio allá en Cerri que era Marcucci Hnos², un negocio muy grande, un desastre, aguantó, merece el reconocimiento, tal es así que nosotros no le compramos a nadie más

² El almacén Ramos Generales "La Nación" de Pascual Marcucci se encontraba en la esquina de las calles Saavedra y Deán Funes.

que no fueran ellos porque ya estaban quebrados, aguantaron con la libreta.

¿Cómo aguantamos nosotros? cada uno trataba de salir, no quedó una liebre en el campo, la gente iba a cazar cualquier bicho que aparecía.

Cómo reacciona la gente ante la necesidad, en esa época gente buena, gente trabajadora, en nuestro caso yo tenía un tío que tenía carnicería, uno en el puesto Mercado Municipal y los fines de semana venía con unos paquetones de carne para que tuviéramos para toda la semana. El pescado, lo traía mi papá. El sindicato compraba y distribuía a la gente también.

J.M.: ¿Esta huelga fue de orden nacional?

M.P.: Sí.

J.M.: Y en Bahía Blanca, o en Cerri mejor dicho ¿quién lideraba o conducía el sindicato, usted lo recuerda?

M.P.: Creo que era Barbarino que fue también delegado municipal y después era el secretario del Gremio de la Carne cuando desmantelaron, porque Eleuterio Cardozo no apareció más, el sindicato quedó desmantelado, echaron delegados, echaron dirigentes, los que estaban en la comisión del sindicato también los echaron³.

J.M.: ¿Recuerda el nombre de esta persona (de uno de los dirigentes echados)⁴?

M.P.: Sí, porque es hermano de la persona que forzosamente quedó a cargo del sindicato, pero yo preferiría mencionar a su hermano porque fue el que agarró la manija, porque después de la huelga del '62 nadie quería agarrar el sindicato. La Federación de la Carne había hecho una traición y el sindicato no quería agarrar nadie, y la persona que agarró el sindicato que para mí fue el dirigente gremial más honesto fue Celso Virgili, que fue para mí el dirigente gremial más honesto que hubo, yo diría hasta hoy.

³ Se produce una interrupción en la entrevista.

⁴ El entrevistado reinicia el relato recordando a uno de los dirigentes que fueron cesanteados.

J.M.: ¿Virgili era un hombre que venía del sindicato, en qué trabajaba?

M.P.: Sí, un trabajador, una persona muy humilde pero de convicciones firmes, honesto y respetado, y no era polémico, era un hombre que hablaba con la gente y llevaba sus cuentas en la honestidad. Me hacía acordar cuando llevaban la caja con una libretita y llevaba cuánto entraba y cuánto salía cada día. Era así, por qué yo lo conocí, porque después a mí me pusieron como supervisor de un sector entonces yo no podía estar en el sindicato, porque era el sindicato de obreros y empleados, y la supervisión no entraba. Era un supervisor chico pero tenía gente a cargo, no estaba en el convenio de obrero y empleado. A mí me llamo, estuve dos años, después él siguió, porque no tenía gente que haga balances, que pase en los libros, yo no me podía negar a una persona tan honesta y que agarró una brasa, porque en ese momento nadie quería después de lo que había pasado en la huelga del `62, es por eso que fue un punto importante en la historia, y más que nada yo no estoy hablando en términos de producción, sino de las relaciones humanas, del sentir de la gente que vivía del frigorífico.

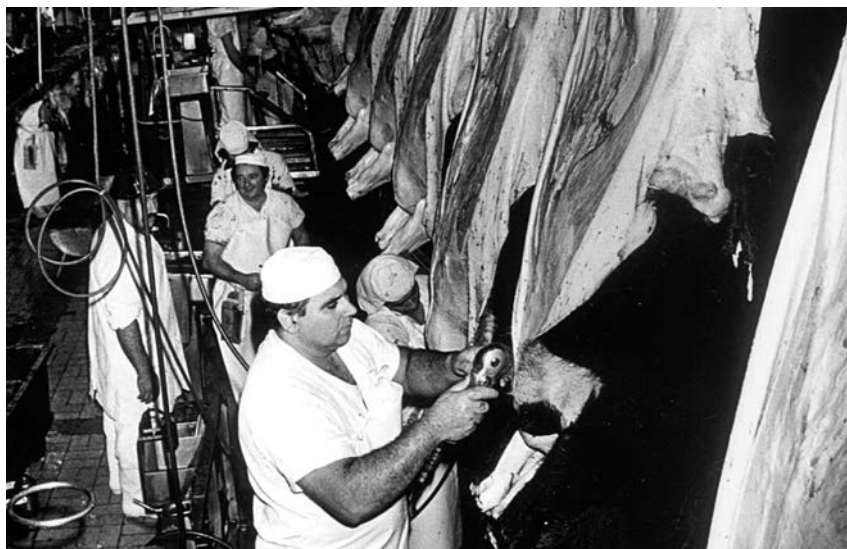
J.M.: Usted habló de los despidos, ¿podría establecer un porcentaje de los trabajadores que luego de la huelga dejaron, más o menos aproximado?

M.P.: No sé decir un porcentaje, no sé cuántos pueden haber sido, eran los que estaban apuntados por cuestiones gremiales, de gente que quería para aprovechar sacárselo de encima. Los delegados por supuesto porque nadie quería que se opusieran a su punto de vista. En esa época, yo no sé si andarían en las 1000 personas, porque el frigorífico llegó a tener 1200 personas.

J.M.: ¿En qué momento, puede ubicarlo en el tiempo?

M.P.: En el año setenta por ejemplo CAP tenía nueve plantas, éramos alrededor de 10.000 personas en todo el país⁵. Acá estamos hablando de CAP Cuatreros, aparte estaban las filiales en el exterior, la base que había era un edificio muy importante que había en Londres y, también, tenía puntos de venta en Alemania. En Cuatreros, cuánto tenemos, en Cuatreros en el `76 se llegó a 1400 personas, en el `73 estaba 1209, en el 76 1408 y después en julio bajo a 1247. No sé 1000, 1200 personas más o menos.

⁵ El entrevistado consulta esta información de un documento de la empresa.



. La línea de despostada en funcionamiento. AMUNS

J.M.: ¿Las personas que fueron echadas de la CAP después pudieron reinsertarse en la empresa?

M.P.: No, esa gente no. No sé si hubo algún caso, pero en general no. No tanto el número, no sé cuántos habrán sido, 50 personas, hubo jefes, hubo supervisores, hubo delegados gremiales y hubo personal que no tenía a cargo pero que estarían en alguna lista negra por alguna razón.

J.M.: ¿En ese entonces la CAP era una empresa de carácter privado, verdad, o por lo menos una cooperativa?

M.P.: La CAP es una cuestión, yo tengo acá un pequeño escrito... porque la CAP siguiendo después del proceso, hubo una cuestión digamos de la característica jurídica de la CAP, si era una empresa privada, si era una empresa pública, si era una empresa estatal. Te estoy hablando de un periodo, porque la CAP originariamente fue una compañía Sansinena, fue fundada en 1903, y después estaba en esa época Torquinst de quién después fueron las tierras, esas que estaban en Cerri eran de Ernesto Torquinst, y allí se fundó el frigorífico en 1903.

La creación de la CAP fue el 22 de febrero de 1935 y los antecedentes fue con el famoso pacto de Roca- Runciman -'33- y por la ley 11.747 se creó la

Junta Nacional de Carnes, de la Junta Nacional de Carnes se destinó un porcentaje para la creación de la CAP. Entonces se dio la cuestión de que no era un ente totalmente privado, porque cómo se formaban los aportes de la Junta Nacional de Carnes, se formaban con lo que pagaban los ganaderos cuando vendían la hacienda, era una retención que se hacía y esos aportes iban a parar a la Junta Nacional de Carnes y una parte de los fondos que recaudaba la Junta Nacional de Carnes iban destinados a la CAP, entonces podemos decir que era privado.

Entonces cuál es la naturaleza jurídica de CAP, se cuestionó mucho esto. En definitiva CAP es una persona pública no estatal, persona pública comprende a las entidades estatales y, también, a esas otras instituciones que actúan en parte o bajo normas del derecho público. Entonces, acá vienen los argumentos de por qué CAP es una empresa pública y no privada y por qué CAP no es estatal.

Corporación es la persona jurídica de derecho público que organizada sobre la calidad de socios de sus miembros cuyos intereses son coincidentes tienden a satisfacer fines de interés general, son personas jurídicas públicas no estatal. Bueno, el tema es que ese nunca bien el ministro Martínez de Hoz decía que, la simplificaba, dijo que CAP era una empresa híbrida, que no era ni pública, ni privada, pero cuando él llegó lo primero que quiso hacer era liquidarla, pero eso fue en el '76. ¿Si quiere sigo?

J.M.: Sí, sí por favor. Una pregunta que quería hacer un poco antes que iniciara el relato. ¿La CAP había sufrido un incendio?

M.P.: La CAP sufrió un incendio en el año '56, que a algunos le vino muy bien.

J.M.: ¿Por qué le había ido muy bien?

M.P.: Y porque había que reconstruirla. Pero había seguro, había toda una edificación que había que construir de nuevo. En fin, yo a mi papá lo ví llorar pocas veces, pero con el incendio, la gente, porque una cosa son los objetivos que podía tener la empresa si es que realmente no fue accidental, pero la gente impresionaba, la gente desesperada ayudando a apagar el fuego, era una cosa que fue muy triste, un hecho muy triste, la gente, hablo del trabajador de la CAP y de las familias que dependían de CAP, quedó gente afuera también. Después se hicieron las cámaras nuevas, en el año '61 ya estaba todo nuevo.

J.M.: ¿Recuerda el momento, el día, la jornada, el día de ese incendio?

M.P.: Creo que fue en octubre, no tengo la fecha bien, creo que fue en octubre del `56, si tengo los, a ver yo era chico, pero sí sé que esas imágenes de la gente es lo impactante, así como fue después la tristeza de que CAP se cerrara, yo hago esas comparaciones. Lo que pasa es que los hechos de corto plazo demostraron que la empresa, los acontecimientos los resolvió bien digamos, hizo una nueva edificación en gran parte.

En el año `73, hubo todo un juego político porque en ese momento estaban.... Había entrado, CAP se había hecho, había una política de CAP de regionalizar las empresas, yo no tengo las fechas, pero después usted verá, en la larga historia, tengo quiénes fueron los directores y toda la gente que intervino en CAP, en sus orígenes la gente de la Sociedad Rural fueron los que manejaron, Martínez de Hoz padre y toda la gente. Bueno, eso era en cuanto a la historia. Un tiempo antes se habían formado los directorios regionales y, entonces, las distintas plantas de CAP se formaron como sociedades anónimas, o sea que Cuatrerros pasó a ser CAP Cuatrerros SA comercial, viene la intervención en el año `73 con el regreso del peronismo al poder y entonces se produjo lo que fue la intervención por la Cámara de Diputados de CAP.



A black and white photograph of a factory interior. In the foreground, a man in overalls sits on a metal stool, looking towards the camera. To his right, another man in a light-colored sweater and trousers stands, looking down at a large, glowing metal pot on a stand. In the background, other workers are visible, some standing and some working at machinery. The scene is dimly lit, with a strong light source illuminating the pot and the workers in the foreground.

**Industria
metalúrgica,
obreros
y dinámica
sindical**



Obreros de la sección fundición en los Talleres Marchesi. AMUNS

La “patria metalúrgica” en los años del primer peronismo. Una mirada desde la seccional Bahía Blanca de la UOM

José B. Marcilese¹

Introducción

Las políticas públicas impulsadas en Argentina durante la década 1945-1955 beneficiaron principalmente a los trabajadores asalariados a través de una efectiva “democratización del bienestar”, alentada por la extensión de beneficios económicos y derechos sociales a sectores que hasta entonces habían sido solo parcialmente considerados por las agencias estatales. Sin embargo, los cambios promovidos por el peronismo no se redujeron a la activación de un modelo redistributivo tutelado por el estado, sino que también modificaron la dinámica política argentina en su conjunto, al incorporar a las organizaciones obreras y sus equipos de conducción a la actividad electoral y partidaria. En función de esto los sectores trabajadores asumieron, junto a sus instituciones gremiales, un rol fundamental en la gestación y posterior consolidación del peronismo, que por primera vez los reconoció como “...miembros plenos de la comunidad política nacional”².

Al mismo tiempo, el modelo económico impulsado por el peronismo se interesó por realzar el rol de la industria como motor del desarrollo y de los obreros fabriles como actores centrales de ese proceso. Asimismo, esta nueva orientación se tradujo en una planificación oficial vinculada al fortalecimiento de la producción industrial. De esa manera, el proceso de sustitución de importaciones generado por las condiciones macroeconómicas de la década de 1930 y acentuado luego por la Segunda Guerra Mundial se aceleró, pero esta vez favorecido por una programación estatal destinada a satisfacer la demanda de un creciente mercado interno³.

¹ Investigador Asistente del CONICET, marciles@criba.edu.ar

² Juan Carlos Torre, *La vieja guardia sindical y Perón. Sobre los orígenes del peronismo*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, p.258. Al respecto también se refieren, entre otros, Hugo Del Campo, *Sindicalismo y Peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2005, pp.173-175 y Daniel James, *Resistencia e integración*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2010, pp. 31-33.

³ Sobre los rasgos generales de este proceso consultar Claudio Belini, *La industria peronista*, Buenos Aires, Edhasa, 2009.

Entre los núcleos productivos industriales, la rama metalúrgica alcanzó un protagonismo significativo, especialmente a partir del crecimiento en los niveles de consumo interno de artefactos de uso hogareño, del desarrollo de la obra pública y privada y de las políticas tendientes a mejorar los niveles de mecanización de la producción rural.

Esta evolución productiva lógicamente fue acompañada por un incremento en los niveles de empleo del sector, que contribuyó luego en el aumento de la cantidad de trabajadores metalúrgicos sindicalizados. En ese proceso resultó sustancial el rol de la Unión Obrero Metalúrgica, que si bien se conformó poco después de la ruptura interna de la CGT en 1943, se consolidó como organización merced al apoyo recibido durante la gestión de Juan Perón al frente de la Secretaría de Trabajo y Previsión⁴ primero, y luego a partir de las elecciones de febrero de 1946, de las diversas agencias estatales vinculadas al mundo del trabajo.

Dicho esto, el propósito de este estudio es avanzar en la comprensión de la dinámica sindical del gremio metalúrgico en los años del primer peronismo, a partir del estudio de la seccional Bahía Blanca, creada en mayo de 1946. En tal sentido, el trabajo pretende ser un aporte a la comprensión del mundo sindical en los años del primer peronismo y en especial del espacio asociativo que representaba a los trabajadores metalúrgicos. El tema solo ha sido considerado por la historiografía a través de los trabajos de Roberto Elisalde en torno al proceso formativo de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) en los años previos al advenimiento del peronismo, de Daniel Dicósimo sobre la dinámica de los obreros metalúrgicos de Tandil, y de Fabián Fernández y Marcos Schiavi en relación a lo ocurrido en ese sector de la producción durante el ciclo de huelgas obreras de 1954⁵.

Teniendo como referencia estos aportes, la investigación se focalizará en el proceso formativo de la seccional Bahía Blanca de la UOM, analizando para ello tanto las líneas de continuidad con el asociacionismo metalúrgico anterior como los componentes novedosos del periodo. También se indagará acerca de la constitución de nuevos li-

⁴ Al respecto consultar Torcuato Di Tella, *Perón y los sindicatos*, Buenos Aires, Ariel Historia, 2003, pp.305-307.

⁵ En relación a este tema se puede consultar a Marcos Schiavi, *La resistencia antes de la Resistencia*, Buenos Aires, El Colectivo, 2008; Fabián Fernández, *La huelga metalúrgica de 1954*, Buenos Aires, Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, 2005; Daniel Dicósimo, *Más allá de la fábrica*, Buenos Aires, Editorial La Colmena / UNCPBA, 2000; Roberto Elisalde, “Sindicatos en la etapa preperonista. De la huelga metalúrgica de 1942 a la creación de la Unión Obrera Metalúrgica”, en *Realidad Económica*, N° 135, oct-nov. 1995.

derazgos y las estrategias de acciones que estos emplean, tanto orden local como en su vinculación con los niveles superiores de la estructura sindical, un aspecto esencial dentro de un universo gremial articulado mediante organizaciones nacionales por rama de la producción. Cabe aclarar, que la subunidades locales eran al mismo tiempo unidades con cierto grado de autonomía y componentes de una estructura superior con proyección federal.

Del mismo modo, se reflexionará sobre las prácticas y tradiciones de los trabajadores metalúrgicos sindicalizados y especialmente de los niveles primarios de la organización, delegados y comisiones internas, dado que como señaló Marcos Schiavi “se suele cometer el error de igualar el movimiento obrero con el plano superior de la conducción gremial...”⁶, sin considerar con la necesaria atención a sus instancias de base.

La posibilidad de abordar el funcionamiento de una organización gremial desde una perspectiva local permite distinguir procesos y circunstancias que no siempre pueden ser apreciados en la dinámica nacional de una entidad sindical. En tal sentido, en este estudio se intentará comprender el proceso de *peronización*⁷ de los trabajadores metalúrgicos de Bahía Blanca, procurando determinar las tensiones que ese proceso generó, en especial ante la persistencia de otras posiciones ideológicas, con las que convive con diversos grados de aceptación en las instancias de base como los cuerpos de delegados y las comisiones de fábrica.

Bahía Blanca en la década de 1940, rasgos de su dinámica socioeconómica

Desde finales del siglo XIX el entorno productivo bahiense estaba directamente vinculado al perfil agropecuario del sudoeste bonaerense. De este modo al promediar la década de 1940 la ciudad oficiaba como cabecera de una vasta zona de influencia, a la que proveía de servicios mercantiles, financieros y logísticos. Por sus puertos cercanos fluía hacia los mercados internacionales la producción de un amplio *hinterland*, que abarcaba el sudoeste bonaerense y los territorios de La Pampa, Río Negro y Neuquén. Mientras que en el área urbana se concentraba un importante número de

⁶ Marcos Schiavi, *op. cit.*, p.10

⁷ Entendiendo por peronización a “...la imposición del mando incuestionado de una burocracia leal al gobierno o, más profundamente, la difusión de una identificación con Perón en la mayoría de las bases gremiales”, Omar Acha, *Las huelgas obreras de Perón a Frondizi (1945-1962)*, Buenos Aires, Ediciones del CCC, 2008, p.40.

entidades bancarias y comerciales, que situaban a Bahía Blanca entre los principales centros urbanos bonaerenses por el volumen de ventas y en especial por la cantidad de empleados y obreros ocupados⁸.

Sin embargo, esta intensa actividad comercial no fue acompañada por un desarrollo similar en el orden fabril, debido a que a pesar del proceso sustitución de importaciones ocurrido en la Argentina luego de la crisis económica de 1929, en Bahía Blanca no se incrementó de forma significativa la producción industrial. Indudablemente la cercanía de Buenos Aires, a la que estaba unida por un eficiente y rápido sistema ferroviario, afectó la competitividad y por ende las posibilidades de expansión de las empresas locales. Esta situación se aprecia al contrastar los censos industriales de 1935 y 1946, que reflejan un incremento muy limitado de la mano de obra empleada, que pasó de 5281 a 6881 obreros. Un aumento restringido si se considera la evolución demográfica que experimentó la ciudad en ese lapso y notablemente menor a la de los distritos del primer cinturón urbano de Buenos Aires, donde el número de trabajadores industriales creció significativamente⁹.

Esta tendencia se mantiene durante el período 1946-1955, como consta en los diversos recuentos específicos, que si bien brindan datos contradictorios respecto de Bahía Blanca, en especial porque no indican los criterios empleados al momento de efectuar las mediciones, reflejan solo un incremento irrisorio.

Los datos expuestos revelan la existencia de una importante cantidad de establecimientos con una limitada capacidad para generar puestos de trabajo. Asimismo, en el período 1946-1949 se produce una disminución en los niveles de ocupación, una tendencia que luego se revierte como se evidencia en el censo de 1954, posiblemente a partir de un relevamiento más efectivo del mapa industrial local, aunque no debe descartarse la opción de un crecimiento significativo luego del período de crisis que transcurre entre 1951 y 1952. Otro aspecto interesante de las cifras propuestas se puede apreciar en el censo provincial de 1948, que revela que menos de un 20 % de las empresas empleaban a más de cinco trabajadores y en su conjunto reunían a casi la totalidad de los trabajadores relevados. En tal sentido, solo un porcentaje reducido de los establecimientos podían considerarse como fábricas donde se operaban procesos productivos de cierta complejidad y escala, que requiriese la participación de un número de trabajadores en relación de dependencia.

⁸ Dirección Nacional de Estadísticas y Censos, *Censo de Comercio 1954*, tomo 1, Buenos Aires, 1959.

⁹ Ministerio de Hacienda, Buenos Aires, *Censo Industrial de 1935*, Buenos Aires, 1938; Ministerio de Asuntos Técnicos, *Censo Industrial de 1946*, Buenos Aires, 1952.

Censo / Estadística	Cantidad de Establecimientos	Cantidad de Obreros	Cantidad de empleados	Total de trabajadores
Censo Industrial de 1946*	698	5917	964	6011
Anuario Estadístico Provincia de Buenos Aires (1948)**	119 <i>Solo establecimientos con 5 trabajadores o más</i>	3805	890	4695
Anuario Estadístico de la República Argentina (1949)***	632	4865	1002	4867
Censo Industrial de 1954****	1175	5886	1268	7154

* Ministerio de Asuntos Técnicos, Censo Industrial de 1946, *Buenos Aires, 1952*.

** Provincia de Buenos Aires. Ministerio de Hacienda, Economía y Previsión. Dirección General de Estadística e Investigaciones. Anuario Estadístico 1944-1950, volumen 2, *Buenos Aires, Peuser, 1952, p.82*.

***Entre ellos 957 se desempeñaban en General Cerri, un pueblo fabril distante a 20 kilómetros del área urbana de Bahía Blanca, donde funcionaba una lanera y el frigorífico Cuatrerros de CAP. Presidencia de la Nación. Ministerio de Asuntos Técnicos, Anuario Estadístico de la República Argentina, Tomo III, Estadística Industrial, Buenos Aires, Dirección Nacional del Servicio Estadístico, 1953, p.137.

****Dirección Nacional de Estadísticas y Censos, Censo Industrial 1954, *Buenos Aires, 1960, p.53*.



Obreros de la metalúrgica Ricciardi. Circa 1935. AMUNS

Un sentido similar en torno al perfil productivo y por ende del universo laboral de la ciudad presentan los editoriales y crónicas aparecidas en la prensa local. En ellas emergía una reflexión común: el de considerar el desarrollo industrial bahiense como un proyecto latente, dado la posición estratégica de la ciudad y los recursos disponibles en la zona circundante, que se concretaría en un futuro cercano¹⁰

La industria metalúrgica de Bahía Blanca al promediar la década de 1940

A pesar que la industria bahiense en su conjunto no experimentó un crecimiento significativo a lo largo del decenio 1935-1945, si resultó relevante la evolución de un conjunto de establecimientos dedicados a la producción y comercialización de productos metalmecánicos, que empleaban aproximadamente a 2000 trabajadores al promediar la década de 1940. Este número se origina en estimaciones generadas en los testimonios de ex trabajadores y dirigentes gremiales, cuyas relatos coinciden con reportes de inteligencia producidos por las reparticiones policiales con motivo de las huelgas ocurridas en 1957, que si bien son posteriores al período considerado se producen en relación a un mercado laboral metalúrgico que no se había modificado sustancialmente respecto del período “peronista”¹¹. En ellos se constata la existencia de 1900 trabajadores que se desempeñaban en un total de 670 establecimientos¹², datos que refirman el carácter predominante que dentro del entramado fabril bahiense presentaba ese sector.

En su mayoría estas empresas orientaban su producción a la demanda de equipamiento y maquinaria del entorno rural circundante, a la fabricación y reparación de carrocerías y vehículos de carga, al abastecimiento de artefactos de uso hogareño y a la provisión de carpinte-

¹⁰ Sobre el tema de la industria de Bahía Blanca ver: “La industria en el Partido de Bahía Blanca” *La Nueva Provincia*, 21 de octubre de 1945, p.2; “Las posibilidades industriales de Bahía Blanca”, *El Atlántico*, 13 de mayo de 1944; “Bahía Blanca: futuro emporio industrial” *El Atlántico*, suplemento Día de la Industria, 2 de septiembre de 1944.” A pesar de su gran progreso industrial Bahía Blanca espera aún su propia industria, la que determina su producción”, *El Atlántico*, suplemento especial, 1 de enero de 1945.

¹¹ Al respecto consultar Archivo de la Memoria de la UNS (AMUNS), entrevista N° 313 a Rodolfo Paniagua, realizada el 8 de mayo de 2008 y AMUNS, entrevista N° 212 B a Nelson Chávez, realizada el 19 de junio de 2009. El primero fue secretario general y luego adjunto de la UOM Bahía Blanca entre 1958 y 1965, en tanto que el segundo se desempeñó como miembro de comisión directiva de la seccional Bahía Blanca entre 1958 y 1968.

¹² Archivo DIPBA, Mesa B, Carpeta 14, Legajo 45.

ría metálica y herrería de obra para construcciones, tanto particulares como públicas. Esta diversidad de bienes y funciones permite reconocer la preeminencia que el sector tenía en el universo fabril local.

Dentro del universo fabril prevalecían por su número los talleres metalúrgicos menores, herrerías y fundiciones dedicados a la producción artesanal o el mantenimiento o reparación de piezas y equipos metálicos. La conducción de estos establecimientos era realizada por sus propietarios, quienes cumplían tareas a la par de sus empleados, que usualmente no superaban una decena. Por lo general, los talleres eran propiedad de ex obreros que se habían desempeñado en firmas mayores y comenzaban luego emprendimientos propios, a partir de los conocimientos específicos que habían adquirido en su trayectoria laboral.

En un nivel superior se encontraba un conjunto de aproximadamente quince talleres con planteles que fluctuaban entre 20 y 100 trabajadores. Con matices en lo que respecta a la complejidad de los procesos, el equipamiento empleado y la escala de fabricación estos emprendimientos se dedicaban a producir artículos en serie para uso hogareño conjuntamente con herrería de obra y carpintería metálica. Respecto de sus procesos formativos, usualmente estas empresas eran producto de la evolución de pequeños talleres o de la fusión de firmas menores¹³.

Diferente era la situación que presentaba la Fábrica Argentina de Maquinarias Agrícolas (FAMA), fundada a comienzos del siglo XX por la familia Marchesi, y que constituía para la década de 1940 el principal establecimiento metalúrgico de la ciudad con un plantel permanente cercano a los 300 trabajadores¹⁴. La firma se dedicaba tanto a la fabricación de maquinaria agrícola de cierta complejidad, como sembradoras, trilladoras y separadoras de grano, como a la producción de estructuras metálicas como molinos, tinglados y galpones. Contaba con la principal fundición de la ciudad y una compleja línea de montaje donde se destacaba una moderna tornería.

Con un carácter similar a FAMA al promediar la década de 1950 se incorporó al conjunto de empresas locales la compañía Metalúrgica

¹³ Es el caso de Zanconi Hnos, Metalúrgica Ricciardi, P. Inglés y Cía, Metalúrgica Zoilo, Casa Gottifredi, Esposito y Paladini, Bertran Hnos, Metalúrgica Lorenzi, Piro y Ruiz, Metalúrgica Tronador, Raccioppi Talleres Metalúrgicos, Boledi y Cacciali, Verdozzi y Zepilli, Metalúrgica Tronador, y Zunza Zuntini.

¹⁴ Sobre el desarrollo fabril ver María E. Rey, Delia Errazu de Mendiburu y Norma Abraham, *Historia de la industria de Bahía Blanca, 1828-1930*, Bahía Blanca, Departamento de Ciencias Sociales - UNS, 1972.

Bahía Blanca, conformada a partir de la sociedad conformada por la empresa bahiense Zunza Zuntini *hnos.* y el holding nacional SIAM Di Tella. Desde su apertura se diferenció de los restantes establecimientos locales por presentar una mejor y más moderna articulación del proceso productivo, que junto a un mejor equipamiento y a una demanda sostenida de sus producción, situó a la fábrica en una instancia superadora del resto de las firmas bahienses¹⁵. Sobre su funcionamiento se refirió un ex obrero de la empresa:

“Las instalaciones tenían una separación clara entre unas y otras. Por un lado mecánica, por otro electricidad, por otro fundición, expedición. Contaba además con una oficina de compras en la cual nosotros comunicábamos todo lo que necesitábamos. También había una oficina técnica donde trabajaban 10 o 12 dibujantes. Entre la oficina técnica y fundición había una serie de locales, de los cuales uno era el de electricidad, otro era el taller de herramientas y también había uno destinado a la carpintería. En esta última se hacían los embalajes. En momento de pleno apogeo trabajaban 450 personas en la fábrica, de las cuales 350 eran efectivas”¹⁶.

La firma se especializaba en la fabricación tanto de equipos como de piezas para abastecer a otras plantas que SIAM operaba en el país. La línea de producción incluía cocinas, autopartes, equipos de panadería y surtidores de combustible, entre otros productos, que luego eran comercializados en la región, las provincias patagónicas o en el conurbano de Buenos Aires. La filial bahiense comenzó a funcionar en 1954 con un plantel de empleados que apenas superaba al centenar de operarios, cifra que luego se cuadruplicó cuando alcanzó su período de mayor actividad a comienzos de la década de 1960.

Asimismo, el gremio metalúrgico también congregaba a los trabajadores empleados por un conjunto de talleres mecánicos y rectificadoras de motores. Esto se debía a que el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) a partir de la presión ejercida por la UOM mantenía un área de incumbencia que solo abarcaba a Buenos Aires y su entorno inmediato. Por esta circunstancia los trabajadores de las agencias oficiales de las principales firmas automotrices que ope-

¹⁵ AMUNS, entrevista N° 105 E a Hugo Bergé, realizada el 13 de diciembre de 2010.

¹⁶ AMUNS, entrevista N° 421 a Eduardo Conti, realizada el 3 de mayo de 2011.

raban en Bahía Blanca, dotadas con locales de ventas y talleres propios, pertenecían gremialmente a la UOM. Estas empresas contaban con varias decenas de empleados y un trabajo dividido en secciones¹⁷, por lo que su aporte en cotizantes resulta relevante. En especial por que dentro de este último rubro también se encontraban las rectificadoras de motores industriales y automotrices, que conjuntamente con los establecimientos dedicados a la refacción y pintura de vehículos, constituían una parte significativa del mercado de trabajo de los obreros metalúrgicos sindicalizados¹⁸.

Los primeros intentos de organización de los trabajadores metalúrgicos bahienses

Durante la década de 1920 se organizaron en la ciudad diversas asociaciones gremiales representativas los trabajadores metalúrgicos, pero la ausencia de un contexto político propicio afectó su continuidad institucional. Los intentos más efectivos y perdurables recién se constituyeron en la segunda mitad de la década de 1930 a partir de la gestión de militantes comunistas, que el 13 de marzo de 1936 formaron el Sindicato de Obreros Metalúrgicos. La entidad gremial funcionó hasta 1939, cuando la coerción policial conjuntamente con una fuerte presión patronal provocaron su desarticulación.

La inserción de los comunistas dentro del campo gremial bahiense, que había sido limitada en la primera mitad de la década de 1930, se intensificó a partir de 1936, cuando las fuerzas de izquierda de Argentina comenzaron a articular la idea de un Frente Popular antifascista, luego del estallido de Guerra Civil Española. Con ese objetivo, el socialismo bahiense, numéricamente más importante y poseedor de una sólida

¹⁷ Posiblemente por el carácter comercial de estos espacios laborales los trabajadores que allí se empleaban hayan sido incluidos en los censos comerciales y no en los industriales. Esta presunción encuentra sentido en el hecho que en aquellos relevamientos se consideraba en forma diferenciada a los empleados de los obreros, pudiendo ser los primeros aquellos destinados a las tareas de administración y ventas y los segundos los dedicados a la reparación de los vehículos.

¹⁸ Existían en la ciudad las siguientes firmas Regoli (Chevrolet), Arrigoni y Pucci (Plymouth y Chrysler), Amado Cattaneo (Ford), Corbatta (Dodge), Márquez e Iglesias (Buick y Pontiac), Sosa y Cía. (Fiat), por solo mencionar a las agencias oficiales. Al igual que el de las rectificadoras de motores Echeverría, Reale, Casa luale y Casa Herro. También pueden incluirse en este grupo las firmas dedicadas a la venta de maquinaria agrícola como Agar Cross y Cía., Cía. Massey Harris Interntional Harvester y Cía.

estructura organizativa, se alineó con los comunistas locales, menos numerosos y recurrentemente perseguidos por las fuerzas policiales, con la intención de colaborar con la causa republicana.

En el crecimiento de la presencia del Partido Comunista influyó el hecho que la intervención federal a la provincia de Buenos Aires levantó su proscripción y con el fin de la clandestinidad sobrevino un lógico aumento de la presencia comunista hacia el interior movimiento obrero bahiense. El socialismo local no tardó en advertir este cambio y denunció la labor "conspirativa" de militantes del PC, tanto dentro de la CGT como de los gremios ferroviarios. Este hecho resulta revelador para comprender el crecimiento de dicha fuerza como organización partidaria en el medio local, superando la etapa formativa de la primera mitad de la década de 1930, cuando su presencia electoral y gremial era exigua, por lo que no representaba una competencia efectiva para el socialismo¹⁹.

Recién en julio de 1941 la entidad se rearmó con la denominación de Sindicato de Obreros Metalúrgicos y Anexos (SOMA), bajo el liderazgo de una comisión directiva de extracción comunista conducida por Bruno Antinori²⁰. El dirigente se desempeñaba como tornero en la empresa FAMA, allí se centralizaba la actividad de los afiliados y simpatizantes comunistas por ser el único ámbito fabril que concentraba a una importante cantidad de trabajadores. Desde ese lugar, la reorganización sindical se extendió a otros ámbitos laborales del sector²¹.

En esa evolución el gremio metalúrgico se mostró como un actor fundamental que, conjuntamente con el sindicato de la construcción, traccionaron para que la presencia comunista en el universo asociativo obrero de Bahía Blanca fuese cada vez más significativa, como lo revela la presencia de oradores de esa adscripción política en los actos por el 1 de mayo a partir de 1939. En tanto que en un plano menos público, los militantes comunistas iniciaron una intensa labor de difusión y adoctrinamiento, con la intención no solo de insertarse en las organizaciones

¹⁹ Sobre este tema consultar Hernán Camarero, *A la conquista de la clase obrera. Los comunistas y el mundo del trabajo en Argentina, 1920-1935*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2007.

²⁰ Bruno Antinori había nacido en Tornquist, una localidad rural cercana a Bahía Blanca, el 12 de mayo de 1909. Sus padres eran trabajadores rurales y motivaciones laborales lo llevaron a radicarse en Bahía Blanca donde se afilió al Partido Comunista, por el que fue candidato a concejal (en 1948 y 1951) e intendente municipal (1958). Ver *La Nueva Provincia*, 22 de enero de 1958. También confrontar con su expediente personal Archivo DIPBA, Carpeta 1880, Legajo 17.

²¹ Este proceso fue descrito por otro dirigente obrero comunista el sindicato de la construcción, Luciano Caravaggi, en un texto de carácter autobiográfico que fue cedido por sus familiares para ser considerado en esta investigación.



Ilustración de C. Baleito del libro *La Segunda Independencia* de Adolfo Díez Gómez, publicado en Buenos Aires en 1948.

obreras existentes sino también con el propósito de formar otras en ámbitos del mercado laboral aun no sindicalizados.

Posteriormente, con la ruptura de la CGT en marzo de 1943 y su ulterior fraccionamiento, los sindicatos liderados por el comunismo se escindieron de sus pares socialistas y comenzaron a operar en forma conjunta. Esta colaboración se percibió el 19 de marzo de 1943 cuando los sindicatos metalúrgicos y de la construcción dejaron la Casa del Pueblo para trasladarse a un local propio²². Frente a esta ruptura la conmemoración del primero de mayo de 1943 en Bahía Blanca se organizaron dos actos, por un lado, los sindicatos socialistas y por el otro, el de los comunistas. Aunque finalmente, estos últimos no pudieron efectuar el encuentro debido a que las autoridades policiales se negaron a autorizarlo.

A partir de ese momento la interacción con su par de la construcción y la permanente colaboración del Partido Comunista influyó en la continuidad institucional del sindicato metalúrgico, que al momento de iniciarse la gestión de Juan Perón en la Secretaría de Trabajo y Previsión, seguía siendo conducido por Bruno Antinori²³.

²² *Nuevos Tiempos*, 19 de abril de 1943.

²³ Por entonces en el orden nacional la entidad gremial que reunía a los trabajadores me-

El proceso formativo de la Unión Obrera Metalúrgica y la conformación de la seccional de Bahía Blanca

El enfrentamiento y posterior ruptura entre las facciones cegetistas en abril de 1943 ocasionó un proceso similar dentro del sindicalismo metalúrgico, donde una facción liderada por Angel Perelman se separó del Sindicato de Obreros de la Industria Metalúrgica para conformar la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). Esta ruptura contó con la aprobación de la CGT N° 1, presidida por José Domenech, no obstante ello su inserción territorial no alcanzó al interior del país y se limitó a la ciudad de Buenos Aires.

Luego de producirse el golpe militar, de junio de 1943, la conducción de la UOM no presentó una posición común respecto a la gestión de Juan Perón al frente de la Secretaría de Trabajo y Previsión. Recién para finales de 1945, el gremio metalúrgico se alineó con el militar, pero por entonces al frente de la entidad comenzaba a destacarse la figura de Hilario Salvo, figura central en el proceso de renovación que sufrió poco después la dirección de la UOM.

Por entonces, un congreso de delegados de los establecimientos porteños se reunió el 14 de junio de 1946 para designar una nueva comisión directiva, que solo se mantuvo por espacio de unas semanas al frente de la organización, debido a que la CGT dispuso intervenirla. Luego de la normalización se conformó un cuerpo directivo encabezado por Hilario Salvo, que gestionó el primer convenio para el sector y promovió la conformación de seccionales en el conurbano porteño, organizándose filiales en Quilmes, Avellaneda y Morón.²⁴

Al mismo tiempo que este proceso tenía lugar en Bahía Blanca, la conducción del sindicato metalúrgico respondía al Partido Comunista, siendo su principal dirigente Bruno Antinori. Este último lideraba también a la Unión Obrera Local (UOL), una organización formada a finales de 1945 con el fin de reunir a los sindicatos "libres e independientes dispuestos a luchar por la reivindicaciones propias de la clase proletaria, encuadrados dentro de las normas constitucionales y sin prestarse a las concepciones demagógicas de quienes hacen su falsa política sobre

talúrgicos era el SOIM (Sindicato Unico de la Industria Metalúrgica), una organización que había comenzado en 1923, a partir de la unificación de un conjunto de organizaciones obreras que operaban en el área de Buenos Aires. En relación al tema ver Torcuato Di Tella, *op. cit.*, pp. 300-304.

²⁴ Sobre este proceso consultar Unión Obrera Metalúrgica, *Memoria y Balance 1946-1952*, Buenos Aires, 1954, pp. 14-15.

la buena fe de la masa trabajadora”²⁵, en clara alusión al carácter de la gestión de Juan Perón desde la Secretaría de Trabajo y Previsión²⁶.

El núcleo principal de la UOL lo componían los sindicatos de la construcción y de metalúrgicos, de ascendente comunista y enfrentados con la política obrera de Perón²⁷. En una posición contraria se ubicaba la Confederación Sindical Obrera (CSO), constituidas sobre una base institucional integrada por 16 gremios que el 1 de abril de 1946 iniciaron la filial local de la Confederación General del Trabajo (CGT).

En ese contexto, la delegación local de la Secretaría de Trabajo y Previsión, conducida por el dirigente Américo De Luca, un ex militante socialista que luego encabezará el armada *cegetista* en el medio local, comenzó a gestionar la constitución de una entidad gremial metalúrgica de orientación peronista²⁸. Esta se conformó de manera paralela al gremio preexistente y su creación ocurrió el 4 de mayo de 1946, cuando un grupo de 123 trabajadores metalúrgicos se reunieron y formaron el Sindicato de Obreros Libres Metalúrgico, Automotores y Afines (SOLMA-YA). Al frente de la nueva entidad se ubicaron un conjunto de trabajadores sin experiencia gremial, conducidos por José Panciroli.

Las primeras acciones que emprendió la entidad se orientaron a promover la afiliación, confeccionar un pliego de mejoras y redactar el estatuto. Asimismo se propuso en la primera asamblea extraordinaria de delegados la adhesión a la UOM y a la CGT, cuyo titular en el orden local, Américo De Luca estuvo presente incluso en la reunión sindical en que se trató el tema.

Paralelamente con estas acciones iniciales las autoridades del nuevo sindicato iniciaron un acercamiento con la organización existente con el fin de unificarse, objetivo que finalmente se alcanzó en julio de 1946 cuando las autoridades de dicho gremio, de orientación comunista, accedieron a fusionarse con la nueva organización, como parte de la estrategia de reposicionamiento del PC luego del triunfo electoral del pero-

²⁵ *El Atlántico*, 19 de febrero de 1946.

²⁶ En relación a este tema ver José Marcilese “El movimiento obrero en los orígenes del peronismo bahiense”, en: *II Jornadas Interdisciplinarias del Sudoeste Bonaerense*, Tomo I. Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca, 2003, pp. 399-415.

²⁷ La Unión Obrera Local estaba formada por 9 sindicatos: Construcción, Metalúrgicos, Mozos, Cámara Sindical de Cocineros Pastelero, Carne y subproductos, Carpinteros, Salineros de Nicolás Levalle, Sociedad de Artes Gráficas

²⁸ la subdelegación local de la Secretaria de Trabajo y Previsión fue creada el 17 de abril de 1944, a partir de comienzos de 1945 Américo De Luca fue designado al frente de la repartición en el orden local.

nismo en febrero de ese año²⁹. En este proceso resultó crucial el hecho que la Secretaría de Trabajo y Previsión reconociera como interlocutor al SOLMAyA y desconociera a su antecesor. Esto último provocó que la fusión no presentara un carácter equitativo, como se puede apreciar en el hecho que la nueva organización mantuvo su local de reuniones y solo aceptó incorporar a la conducción de la comisión directiva a dos miembros de la entidad disuelta. De esa manera, se neutralizaba la influencia comunista en la conducción gremial metalúrgica local.

Unos meses después de la unificación y con el fin de colaborar en la puesta en marcha la conversión del gremio metalúrgico bahiense en una seccional de la UOM, se trasladaron a Bahía Blanca los dirigentes porteños Gregorio Borodavka y Santiago González, asesor y vocal del gremio en el orden nacional³⁰. En la asamblea el ofrecimiento de los delegados porteños fue objetado por Bruno Antinori, que advirtió sobre la pérdida de autonomía que implicaba la incorporación a la UOM. Esta opinión es duramente rebatida y se origina un prolongado intercambio de opiniones entre los dirigentes metalúrgicos comunistas y aquellos enviados desde la central, apoyados por la conducción local del sindicato. En los meses sucesivos estas discrepancias se profundizaron, acentuándose así el disenso entre la nueva dirección sindical metalúrgica local, de sensibilidad peronista, y los militantes comunistas que habían liderado al gremio en la etapa precedente y participaban activamente de las asambleas seccionales.

Las tensiones no paralizaron el proceso de conversión del sindicato local en una seccional de la UOM, determinación que fue aprobada por una asamblea de asociados convocada con ese fin. Al igual que en el proceso constitutivo del sindicato esta conversión en seccional de la UOM fue posible gracias a la mediación del delegado regional de la Secretaría de Trabajo y Previsión Américo de Luca, quien intercedió ante los directivos enviados por la conducción nacional del gremio metalúrgico³¹.

Una vez terminada la fusión de las entidades gremiales sus autoridades gestionaron la promulgación de un convenio colectivo de trabajo para sus afiliados. Las negociaciones con el sector patronal culminaron el 10 de agosto de 1946 y entre las principales condiciones acordadas se

²⁹ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Asambleas Extraordinarias 1946-1950*, reunión del 28 de julio de 1946.

³⁰ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Asambleas Extraordinarias 1946-1950*, reunión del 7 de diciembre de 1946.

³¹ *Unión Obrera Metalúrgica*, año 2, N° 5, Buenos Aires, 6 de enero de 1947.

estableció la unificación de salarios, la clasificación de los trabajos especializados, la igualación de jornales para metalúrgicos y automotores y un aumento salarial con un mínimo del 20 %. Estas medidas recibieron un importante apoyo de los afiliados, como lo evidenció la presencia masiva de obreros en las asambleas que trataron el asunto. Poco después, los trabajadores metalúrgicos locales de Bahía Blanca fueron incorporados al convenio nacional³², que fue aceptado 30 de diciembre de 1946 por la Cámara Metalúrgica local y el 16 de enero por la Cámara de Automotores³³, que en su conjunto agrupaban a 145 firmas de la ciudad³⁴.

Desde sus inicios, el proceso formativo de la seccional fue conducido por José Panciroli, cuya gestión como secretario general se extendió hasta mayo de 1949. Por entonces, el dirigente se incorporó al secretariado local de la CGT, de reciente formación. Esta situación fue advertida y criticada por otros miembros de conducción local de la UOM, por entender que esa doble función era el origen de la "...forma completamente desorganizada..." que presentaba la dinámica de la seccional local³⁵ y que se traducía en una deficiente atención de las necesidades de los trabajadores, así como también de las labores de agremiación y categorización de los afiliados según el convenio vigente.

Por ese motivo, un conjunto de dirigentes y afiliados, liderados por los miembros de comisión Roque Azzolina y Manuel Calvo, promovió su separación del cargo de secretario general. La propuesta fue tratada en una asamblea extraordinaria de socios y refrendada por el congreso de delegados efectuado el 7 de mayo de 1949. La determinación fue elevada, no solo con carácter informativo sino también buscando su legitimación, al secretariado nacional, que avaló la medida y convalidó la formación de una comisión provisoria encabezada por el propio Calvo.

No obstante ello y ante la inestabilidad institucional que el proceso había suscitado, la Comisión Administrativa Central dispuso el 20 de abril la intervención de la seccional. Para ello envió a dos representantes que controlaron el padrón de delegados, se encargaron de la reorganización administrativa y realizaron visitas a los lugares de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento del Convenio Colectivo³⁶.

³² Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Asambleas Extraordinarias 1946-1950*, reunión del 4 de enero de 1947, p.40.

³³ El convenio en cuestión era el que se había firmado en Buenos Aires el 28 de agosto de 1945.

³⁴ *El Atlántico*, 27 de mayo de 1947.

³⁵ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión 12 de marzo de 1947.

³⁶ *Unión Obrera Metalúrgica*, 4 de junio de 1949, p.7.

Los interventores justifican su presencia a partir que "...en algunas seccionales del interior del país no se han tenido en cuenta las normas orgánicas que rigen a la entidad gremial y, por ese motivo, ha debido intervenir a dichos organismos, afectados por malas administraciones". Luego agregaron que "El dirigente obrero debe comprender que cumple una función de carácter público que solo admite honradez y lealtad en sus funciones..." para concluir sosteniendo que "...muchos hombres con cargos de dirigentes obreros se sienten caudillos y ejercen, en parte, una dictadura local que en nada beneficia al gremio, pero si a las ambiciones personales del que así procede en beneficio propio"³⁷.

El carácter de las críticas resulta revelador para comprender cómo se justificó la destitución de Panciroli, ante los afiliados y la opinión pública. Aunque en ese punto resulta necesario reconocer que la valoración que los interventores efectuaron del dirigente depuesto, se sustentó en la información brindada por dirigentes no solo disconformes sino también interesados en asumir la dirección seccional. Esta suposición adquiere cierta entidad si se considera que cuando el proceso culminó luego de un mes, el congreso de delegados designó una nueva comisión, que paradójicamente tenía a los principales detractores del dirigente depuesto, como secretario general y adjunto, Manuel Calvo y Roque Azzolina.

En sus funciones directivas fueron secundados por dirigentes que habían integrado diversas comisiones directivas desde 1946, un dato que permite reconocer continuidades en los equipos gremiales que se conformaron dentro de la seccional metalúrgica local. Asimismo, el propio Calvo presentaba una extensa experiencia gremial, puesto que frente a las constantes inasistencias de Panciroli había sido él quien se encargó de conducir administrativamente la seccional. Su gestión como secretario general se mantuvo hasta que lideró una intento rupturista con el fin de conformar en el orden local un filial del sindicato de mecánicos, una organización que funcionaba en Buenos Aires y no estaba autorizada a extender su presencia en el interior del país, un territorio controlado celosamente por la UOM. La iniciativa no prosperó debido a la resistencia de una sector mayoritario de la seccional metalúrgica y las tensiones en torno a su dirección resultaron insostenibles, siendo expulsado de la organización y reemplazado en el cargo por Rafael Iglesias, un dirigente que se desempeñaba como delegado general de la fábrica FAMA.

³⁷ *El Atlántico*, 15 de mayo de 1949.



Obreros de la sección fundición en los Talleres Marchesi. AMUNS

En su gestión fue secundado por un conjunto delegados de las principales firmas locales, entre ellos Rafael Colace³⁸, que sucedió a Iglesias en octubre de 1953 como secretario general. Todos ellos respondían políticamente a Roque Azzolina, quien por entonces se había incorporado a la delegación local de la CGT, siendo su principal autoridad a partir de 1952, función que complementará luego de 1953 con la de rector de la Escuela Sindical y la de vicedecano de la facultad local de la Universidad Obrera Nacional.

Como se puede, apreciar luego de una etapa inicial, 1946-1950, caracterizado por tensiones internas generadas tanto por discrepancias en torno al funcionamiento de la entidad, como en recelos personales originados en aspiraciones individuales, vinculadas a la constitución de carreras personales dentro de la organización metalúrgica, la seccional bahiense alcanzó una estabilidad institucional que se mantuvo hasta

³⁸ Al igual que Rafael Iglesias y José Panciroli, Rafael Colace era delegado de la fábrica FAMA. En 1954 el secretario general de UOM en el orden nacional Abdala Baluch debió dejar el cargo y fue sucedido por algunos meses en esa función por Rafael Colace, que era secretario adjunto de la organización a partir de la elección de autoridades de noviembre de 1953.

1955. Este escenario fue posible a partir del sólido liderazgo de Roque Azzolina, que se rodeó de un conjunto de dirigentes que habían comenzado su militancia gremial en los niveles de base de la organización sindical, con edades que promediaban 30 años, un dato que evidencia cierta renovación generacional a partir de dirigentes sin experiencia gremial previa³⁹.

La profesionalización de la conducción gremial, una ruptura con las prácticas tradicionales

Durante la década de 1930, al frente de las principales organizaciones sindicales argentinas se conformaron equipos de conducción permanentes y rentados, constituidos por trabajadores dedicados de manera exclusiva a la labor gremial. Este verdadero proceso de "burocratización" del universo gremial se originó en el crecimiento y complejización del funcionamiento de las organizaciones y fomentó la constitución de cúpulas sindicales⁴⁰. Esta tendencia se percibió en los niveles de conducción de orden nacional y solo afectó en forma parcial a las seccionales locales.

Con el advenimiento del peronismo, las funciones básicas de las organizaciones sindicales y por lo tanto la labor de los cuerpos directivos seccionales y en especial la de los secretarios general u adjunto se ampliaron, alcanzando una complejidad nunca antes observada. Con el correr del tiempo, a la resolución de los problemas cotidianos de la organización, tales como afiliar, controlar el cumplimiento del convenio o recaudar la cuota social, se agregaron otras como la provisión de atención médica, la tramitación de los procesos jubilatorios, la organización del turismo social, entre otras tareas.

En el caso de la seccional metalúrgica bahiense, esta ampliación de los servicios básicos demandó dirigentes con una dedicación más intensa, al igual que de una mayor experiencia administrativa y una mejor capacidad de gestión tanto ante las agencias estatales como frente a los organismos centrales de la UOM y el sector patronal.

Por otra parte, resulta necesario recordar que junto con su labor específica, los dirigentes debían atender aspectos propios de la dimensión política de su organización sindical, inherentes tanto a los procesos elec-

³⁹ Archivo DIPBA, Mesa B (Bahía Blanca), Carpeta 14, Legajo 36, folio 15.

⁴⁰ Al respecto considerar el trabajo de Hugo Del Campo, op. cit. pp.156-169 y de Louise Doyon, op. cit., pp.362-367.

torales internos como a las vinculaciones con el Partido Peronista local y el secretariado de la CGT, obligaciones que se sumaban a su rol gremial.

En la práctica esta “profesionalización” originó serias discrepancias en la seccional, entre aquellos que consideraban necesario reconocer financieramente la labor de los dirigentes y los que promovían la continuidad del modelo tradicional, en el que el dirigente iniciaba su labor sindical solo después de culminar su jornada laboral. Esta disparidad de criterios se hizo evidente en las primeras reuniones efectuadas luego de la unificación del sindicato metalúrgico en mayo de 1946, momento en el que se discutió la necesidad de reconocer o no, al secretario general José Panciroli⁴¹, un monto de dinero en compensación de los días perdidos por gestiones sindicales. Ante esta propuesta, un representante del sector ligado a la tradicional conducción comunista local afirmó que “... el sindicalismo es una lucha de sacrificio y que el no esta de acuerdo a que se le paguen esos días porque el obrero que se dispone a sacrificarse por un gremio no debe esperar remuneración de ninguna clase”⁴².

La discusión antes planteada revela la coexistencia de dos lógicas antagónicas, una que seguía entendiendo a la militancia gremial como un labor signada por el sacrificio personal a favor del beneficio colectivo de un grupo de trabajadores. Otra que entendía que para una adecuada atención gremial de una conjunto cada vez más numeroso de afiliados se requería de dirigentes con una dedicación exclusiva. Esta disyuntiva también emergió en el orden nacional ante lo cual el consejo directivo de la UOM central dispuso la provisión de viáticos, personal rentado y movilidad para los dirigentes que se desempeñasen tanto en el área metropolitana como en el interior.

Por su parte, la seccional bahiense comenzó a reconocer a los miembros de comisión directiva los días perdidos en sus respectivas obligaciones laborales⁴³. Esta práctica permitió a los dirigentes realizar visitas a los ámbitos laborales, tanto para verificar el cumplimiento de los convenios como para categorizar obreros y promover la afiliación a la organización gremial.

⁴¹ José Panciroli es luego electo como secretario general de la CGT Bahía Blanca, un nombramiento que refleja el grado de cercanía que tenía el dirigente metalúrgico respecto del movimiento peronista. Ocupa el lugar de Américo De Luca, designado por entonces estaba a cargo de la delegación local de Trabajo y Previsión.

⁴² Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Asambleas Extraordinarias 1946-1950*, reunión 28 de julio de 1946.

⁴³ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 26 de mayo de 1947.

Asimismo, a partir de 1948 se incorporó personal rentado para la atención administrativa, y luego se reconoció media jornada rentada para un miembro de la comisión administrativa⁴⁴. En tal sentido, en julio de 1949 se incorporó el dirigente Roque Azzolina como empleado pago a medio día en la seccional⁴⁵. Precisamente la condición rentada de algunos referentes posibilitó no solo una más eficiente atención de los asuntos seccionales, sino también consolidar sus propias carreras sindicales a partir de un contacto permanente con los delegados.

Por otra parte, la presencia de "rentados" se constituyó en un componente fundamental del andamiaje organizativo de las seccionales, en especial para la atención de las "zonas de actuación"⁴⁶ que cada una debía asistir gremialmente. Estas estaban conformadas por delegaciones que respondían a las seccionales y en el caso de la seccional Bahía Blanca alcanzaba a los distritos del sudoeste bonaerense, donde funcionaban talleres metalúrgicos dedicados a la reparación y fabricación de implementos agrícolas⁴⁷. Como reconocimiento a esa labor las seccionales recibían fondos de la dirección nacional para afrontar los gastos que insumían la cobertura sindical de sus áreas de influencia. A través de este mecanismo la dirección nacional de la UOM no solo buscaba afianzar su presencia en todo el territorio nacional sino también fortalecer la consolidación de su red de seccionales⁴⁸.

⁴⁴ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 1 de julio de 1949.

⁴⁵ También en noviembre de 1949 la organización resolvió, a pedido del interesado, que se instalaría una línea telefónica en el domicilio de Azzolina para que éste pudiera comunicarse en forma permanente con la organización sindical.

⁴⁶ Cumplían con esa función las siguientes seccionales: Mar del Plata, Bahía Blanca, Chivilcoy, San Nicolás, La Plata, Rosario, Leones (Córdoba), Cañada de Gómez, Rafaela, Venado Tuero, Santa Fe, Paraná, Tucumán, Santiago del Estero, Corrientes y San Juan. (Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1951-1954*, reunión del 28 de abril de 1952).

⁴⁷ Punta Alta (Coronel Rosales), Coronel Pringles, Pigüé, Coronel Dorrego y Carmen de Patagones.

⁴⁸ Al respecto consultar Louise Doyon "La organización del movimiento sindical peronista (1946-1955)" en Juan Carlos Torre (compilador), *La formación del sindicalismo peronista*, Legasa, Buenos Aires, 1988, pp. 205-206.

La dinámica sindical seccional, el rol de los cuadros de conducción y de los representantes de base

En relación a la dirección de la seccional, resulta necesario considerar que si bien una parte significativa de la labor sindical recaía en los miembros de la comisión administrativa, y en especial en el secretario general, también funcionaban otros cuerpos directivos con injerencia en la dinámica seccional: la asamblea de socios y el plenario de delegados.

El primero de ellos, según lo establecía el estatuto del Sindicato de Obreros Libres Metalúrgico, Automotores y Afines (SOLMAyA), era el órgano máximo de decisión de la delegación y expresaba la opinión directa de los afiliados. Sus reuniones eran convocadas por la comisión administrativa cuando se debían considerar aspectos esenciales, como la discusión y aprobación de los convenios o la reforma de los estatutos. Estos encuentros fueron usuales hasta que la seccional Bahía Blanca adoptó en 1950 el estatuto que había sido aprobado en el orden nacional por la conducción de la UOM y que no contemplaba a las asambleas como parte de la estructura de gobierno del gremio, sino como un recurso excepcional. A partir de entonces este tipo de reuniones se discontinuaron.

Por su parte, el plenario de delegados, era un organismo conformado por los representantes de fábrica, sus reuniones comienzan a producirse recién a partir de enero de 1948, y por espacio de dos años se realizarán en forma conjunta con la de la comisión administrativa. Por lo general, los encuentros se realizaban quincenalmente y contaban con una asistencia que rondaba de 20 a 30 delegados. Con la aprobación del nuevo estatuto del gremio metalúrgico en 1950, se acentuó la relevancia del congreso de delegados en detrimento de las asambleas de socios, y sus reuniones se producían de manera independiente a la comisión administrativa.

Estos cambios se originaron como resultado del crecimiento de afiliados que tuvieron las seccionales metalúrgicas desde 1944, al igual que el resto de las organizaciones gremiales, y que hicieron necesario establecer mecanismos de representación indirectos. Ese fue el caso de los plenarios de delegados, conformados por obreros electos en los lugares de trabajo en representación de sus compañeros de tareas. Su número variaba de acuerdo al personal, de solo uno o dos representantes por los talleres menos importantes a un delegado por sección en las principales fábricas, que luego en forma conjunta constituían una comisión interna. De esta forma, la organización gremial se aseguraba la repre-

sentación de sus “bases”, a través de una red de agentes provenientes de los mismos ámbitos de trabajo⁴⁹.

En esos espacios los delegados eran los encargados de responder y en lo posible resolver los conflictos que se generaban, al mismo tiempo que controlaban el efectivo cumplimiento del convenio. Asimismo, tenían injerencia en la regulación de la actividad productiva debido a que eran consultados por los directivos locales, cada vez que los empresarios requerían extender la jornada laboral mediante la realización de horas extras o la incorporación de nuevos turnos. Por lo tanto, su función de mediación con el sector patronal presentaba una diversidad de acciones esenciales para la gestión gremial de la comisión administrativa seccional.

En función de esto la comisión administrativa buscó desde su formación acelerar el nombramiento de los delegados en los diversos talleres, una labor que había concretado casi por completo para 1948. Mediante un proceso de selección que si bien estaba a cargo de los propios trabajadores, luego requería de la ratificación del cuerpo directivo, encargado también de aceptar las renunciaciones de los delegados. Una excepción eran los principales establecimientos, donde primero las dimisiones primero eran consideradas por la comisión interna, que resolvía acceder o no al pedido, para luego elevarlo a la comisión administrativa seccional⁵⁰.

Con el fin de fortalecer su papel de intermediación, el equipo directivo seccional instruyó a los trabajadores para que sus gestiones ante los patrones, como así también frente a la propia filial tuvieran un carácter “orgánico”, es decir que debían necesariamente direccionarse a través de los respectivos delegados⁵¹. Incluso, cuando el propio secretario general José Panciroli visitó una fábrica y prescindió de la presencia de los delegados, al momento de discutirse cuestiones gremiales con el sector patronal, los restantes miembros de la conducción local consideraron esa acción como una falta grave, siendo uno de los factores desencadenantes de su expulsión de la UOM⁵². De esa forma se preten-

⁴⁹ Sobre el rol de los delegados consultar Victoria Basualdo, “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina 1943-2007” en Daniel Azpiazu, Martín Schoor y Victoria Basualdo, *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*, Buenos Aires, Atuel, 2010.

⁵⁰ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1951-1954*, reunión del 11 de agosto de 1953.

⁵¹ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 20 de noviembre de 1946.

⁵² Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 8 de marzo de 1949.

día consolidar la figura del delegado, cuya labor buscaba formalizar la seccional local como parte de una estrategia tendiente a consolidar su presencia gremial en los lugares de trabajo, condición indispensable tanto para un efectivo cumplimiento del convenio como para un aumento de la afiliación.

Sin embargo, con el correr del tiempo y a pesar del lugar del privilegio que estos representantes ocupaban en la trama funcional de la organización metalúrgica⁵³, su inestabilidad resultó constante en determinadas firmas, convirtiéndose en uno de los principales desafíos que debió afrontar la seccional metalúrgica durante la etapa considerada⁵⁴. Esta situación se puede apreciar en las actas societarias, de donde se desprende que la renovación de los delegados era permanente en algunos establecimientos, a partir de las renunciaciones de los obreros que asumían esa función.

En tal sentido, a pesar que las condiciones de acción sindical habían variado respecto del período preperonista, la presión patronal seguía presente, a tal punto que se la puede considerar como uno de los factores que perturbaban la permanencia de los delegados. En este punto la exhortación que el secretario general efectúa a los empleados administrativos cuando se los incorpora al convenio metalúrgico en enero de 1949, que debían elegir representantes, parece inequívoca, "...hagan nombres..." advierte el directivo "no tengan miedo a las represalias de la parte patronal, ya que están respaldados por la organización"⁵⁵. Una situación similar tiene lugar a comienzos de 1949, cuando son despedidos algunos delegados en la concesionaria Ford⁵⁶, y la comisión administrativa determina la realización de medidas de fuerza, que obligan a la empresa a rever la medida y reincorporar a los trabajadores⁵⁷ por infringir los artículos 50 y 51 de la ley de asociaciones profesionales ley 23852, entre otros casos⁵⁸.

⁵³ El plenario de delegados era el organismo que avalaba tanto el desempeño de la comisión administrativa como la selección de los precandidatos antes de las elecciones seccionales y luego de terminado el comicios determinaba cómo se distribuían los cargos entre los candidatos más votados.

⁵⁴ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 25 de enero de 1950.

⁵⁵ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 7 de enero de 1949.

⁵⁶ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 27 de febrero de 1949.

⁵⁷ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión 27 de febrero de 1949.

⁵⁸ La comisión administrativa interviene a través de la comisión paritaria para evitar el despi-

Esta activa defensa de los delegados por parte de la comisión local, resultaba esencial para evitar que las deserciones se generalizaran, si los trabajadores percibían que los directivos no protegían debidamente a sus representantes de base. No obstante ello, cuando los delegados no cumplían en forma adecuada su rol o bien transgredían el criterio "orgánico" que debía regir su labor, la comisión no dudaba en sancionarlos duramente. Ese fue el caso de algunos representantes que resultaron suspendidos por amenazar a sus compañeros de trabajo⁵⁹, por evitar ser castigados esgrimiendo su condición de delegado luego de ser responsable de la rotura de una máquina⁶⁰ o por gestionar la devolución de aportes obligatorios de un jornal para ayuda social⁶¹, entre otras situaciones.

Al mismo tiempo, otro hecho que afectaba la estabilidad de los delegados era la conflictividad interna en los ámbitos de trabajo. En el medio bahiense esta circunstancia se daba de manera específica dentro de la fábrica FAMA, la principal empresa local, con más de tres centenares de trabajadores. Allí, la influencia de militantes comunistas conspiraba contra la estabilidad de los delegados y resultaba sumamente difícil para la UOM poder encontrar interesados en ocupar esa función en algunas secciones de la empresa. Incluso en ocasiones los delegados electos eran militantes comunistas, elegidos por sus compañeros de sección a partir de su formación intelectual y experiencia gremial. Por ende, sus acciones mostraban cierta autonomía respecto de los lineamientos emanados de la comisión seccional, generando una inmediata reacción por parte de los directivos buscaban encuadrar a los delegados díscolos, como ocurrió cuando algunos obreros de FAMA se opusieron a los descuentos obligatorios para la asistencia médica⁶².

Otro de los conflictos que se generó en torno a la labor de los delegados, se vinculaba a la dedicación insuficiente que algunos de ellos prestaban al rol gremial que asumían. Esta situación fue tempranamen-

do de un delegado de la firma Zunsa-Zuntini, ver Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1951-1954*, reunión del 24 de abril de 1953. Una situación similar ocurre en la firma Antonio López, con el reintegro de un delegado despedido, ver Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1951-1954*, reunión del 5 de agosto de 1953.

⁵⁹ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1951-1954*, reunión del 18 de junio de 1952.

⁶⁰ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1951-1954*, reunión del 18 de junio de 1952.

⁶¹ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1951-1954*, reunión del 3 de noviembre de 1952.

⁶² Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 12 de diciembre de 1949.



Maquinaria en la fábrica Marchesi. Archivo Ferrowhite

te advertida por la comisión administrativa de la seccional, que en repetidas ocasiones exigió a los delegados su presencia en los plenarios, por considerarlos un nexa fundamental con los afiliados. No obstante esto, la situación persistió durante todo el período evaluado, e incluso se manifestó al momento de inaugurarse la sede gremial en diciembre de 1949. Luego de lo cual un miembro de comisión afirmó “...que el fracaso de la inauguración del edificio propio, como así también de la asistencia médica, en parte se debe a algunos compañeros delegados que no concurren a la organización cuando se los cita a las reuniones”⁶³.

En la severidad del reclamo influyó, el hecho que al acto inaugural asistieron representantes del consejo directivo nacional de la UOM, de manera, tal que la escasa capacidad de movilización de los dirigentes locales se puso en evidencia ante la conducción central, con el consiguiente deterioro de su prestigio frente al resto de la organización.

Indagar acerca de los factores que motivaron el desinterés de los delegados por cumplir en forma eficiente su labor, no resulta sencillo y solo puede ensayarse explicaciones de carácter tentativo. La primera de

⁶³ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 25 de enero de 1950.

ella se vincularía a la idea que la creciente burocratización que afectó al universo sindical argentino después de 1948, supuso una delegación de funciones de parte de los afiliados hacia sus dirigentes, que afectó el nivel de movilización y participación de las bases. Si bien este razonamiento encuentra sentido en la dinámica exhibida por algunas organizaciones, parece perder fuerza en el caso de la seccional bahiense de la UOM, donde los reclamos por mayor participación de grupo directivo hacia sus delegados fue permanente a lo largo de todo el período considerado. Una tendencia similar se aprecia en los niveles de participación de los afiliados durante las elecciones internas, en las que solo votan entre 100 y 150 afiliados, una cantidad limitada frente a un padrón que oscilaba entre 800 y 900 cotizantes. Algo similar ocurre con la afiliación de los trabajadores, que en el orden local no superó nunca al 60 % de los obreros en condición de incorporarse.

Ahora bien, a pesar que las dificultades que la conducción seccional encontró al momento de ampliar su presencia organizativa en los ámbitos laborales a través de los delegados y afiliación de los trabajadores, convivieron con una importante activación de la laboral gremial que se tradujo en la incorporación de decenas de trabajadores a la organización metalúrgica. Un sector significativo de delegados desempeñó su labor de manera diligente y esto los inició en una carrera gremial que les permitió luego ocupar posiciones directivas tanto en la comisión administrativa local, como así también en las comisiones paritarias y las subcomisiones seccionales. Esta transferencia de dirigentes de base hacia las instancias de conducción seccional, representó un reconocimiento a la participación de los delegados y la necesidad de establecer un proceso formativo, esencial para un conjunto de trabajadores carentes de una experiencia sindical previa y al mismo tiempo era un *cursus honorum* para aquellos que desempeñaban en forma "orgánica" su función gremial.

En este sentido, los trabajadores que cumplían responsablemente con su función de delegado podían progresar dentro de la organización hasta alcanzar funciones directivas, que en su mayoría no eran rentadas, por lo que este proceso debe ser medido en términos de status o prestigio personal y no de incentivos materiales. Los delegados solo podían aspirar al reconocimiento de sus representados, tanto en el ámbito fabril como en su propio entorno barrial, dado que el otro beneficio concreto que alcanzaba al cumplir esa función, la estabilidad laboral, no resultaba tan significativa en una época de pleno empleo.

La “resistencia” comunista al proceso de “peronización”: tensiones en los espacios laborales e institucionales

Durante el primer peronismo el nivel de afiliación de la seccional Bahía Blanca del gremio metalúrgico jamás superó el millar de cotizantes, un cifra cercana al 60 % de los obreros que estaban en condiciones de asociarse⁶⁴. Este porcentaje si bien revela un grado de sindicalización levemente menor al alcanzado por los gremios industriales en su conjunto⁶⁵, evidencia también un crecimiento en el número de cotizantes nunca antes observado en el universo gremial de los trabajadores metalúrgicos bahienses. Indagar acerca de los móviles de esta agremiación masiva parece innecesario, teniendo en cuenta que el tema ha sido exhaustivamente considerado por la historiografía. Los aportes realizados revelan una notable mejora en las condiciones laborales y salariales, conjuntamente con la vinculación de los sectores trabajadores a la vida política a través de sus organizaciones gremiales, que impulsaron la incorporación de los trabajadores al mundo asociativo.

A pesar de los alcances de este proceso, la *peronización* no fue absoluta y perduraron dentro de la comunidad de trabajadores metalúrgicos tradiciones políticas preexistentes. La presencia comunista fué la más activa y extendida, posiblemente por ser la que había alcanzado una mejor inserción en el asociacionismo metalúrgico desde mediados de la década de 1930, no solo en Bahía Blanca sino también en el resto del país⁶⁶. Esto motivó, que luego de una breve convivencia con miembros de la conducción sindical comunista preexistente, el equipo gremial de la seccional bahiense de la UOM intentara desarticular su influencia, comenzando un enfrentamiento entre ambos sectores que, con variada intensidad y una clara desigualdad de recursos, se mantuvo incluso hasta 1955.

⁶⁴ Los informes del área de inteligencia de la policía bonaerenses indican una total de 832 afiliados en 1953. Archivo DIPBA, Mesa B (Bahía Blanca), Carpeta 14, Legajo 36, folio 14. En el diario de sesiones del UOM local se menciona que el número de cotizantes asciende a 800 trabajadores, Unión Obrera Metalúrgica, *Libro de Actas de Asambleas Extraordinarias 1946-1950*, 3 de abril de 1948. Una cifra levemente superior presenta el periódico sindical que eleva la cantidad a 1037 socios, *Unión Obrera Metalúrgica*, Año VII, N° 67-68, mayo-junio de 1953. Posteriormente la propia seccional comunica que tiene 931 afiliados, Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1954-1958*, reunión del 25 de julio de 1955, p. 82.

⁶⁵ Louise Doyon, op. cit. pp. 246-247.

⁶⁶ Al respecto consultar Hernán Camarero, *A la conquista de la clase obrera. Los comunistas y el mundo del trabajo en Argentina, 1920-1935*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2007.

Los primeros episodios de tensión se manifestaron poco después de la conformación de la seccional, cuando en una multitudinaria asamblea extraordinaria de asociados se trató al nuevo pliego de condiciones, que disponía una nueva escala salarial y prosiguieron al momento de discutirse la incorporación al convenio nacional, luego de la conversión del sindicato local en seccional de la UOM.

En ambas ocasiones los referentes comunistas mantuvieron una posición irreductible, cuestionando duramente la aprobación de esas proposiciones por parte de las asambleas de socios. Ante la imposibilidad de enfrentar la mayoría abrumadora que la conducción peronista detentaba entre los afiliados, los militantes del PC comenzaron a ensayar otras estrategias. Fue así que, luego de un período de relativa calma, que precedió a la fusión de la organización metalúrgica de orientación comunista con el recientemente creado sindicato properonista a mediados de 1946, los militantes comunistas emprendieron acciones tales como boicotear la elección de delegados en la fábrica FAMA, epicentro de la actividad comunista y al mismo tiempo principal industria local, o distribuir panfletos críticos de la labor gremial de la seccional⁶⁷, entre otras medidas de agitación en los ámbitos laborales.

Frente a esta situación, la conducción seccional optó por expulsar a los militantes comunistas que lideraban las acciones de oposición, Bruno Antinori y Carlos Piersanti, con el fin de neutralizar disidencias internas dentro de la organización gremial⁶⁸. La medida se tomó en una asamblea extraordinaria de la seccional y fue apoyada por una amplia mayoría de los presentes, sin embargo, en la reunión siguiente algunos presentes solicitaron que la decisión fuese reconsiderada, opción que fue rápidamente desestimada por los miembros de la comisión administrativa local.

Del mismo modo, en febrero de 1948 en un congreso de delegados de la seccional se resolvió expulsar del gremio a todos los socios que estuvieran afiliados al Partido Comunista, luego que los metalúrgicos comunistas hicieran público un manifiesto en el cual se criticaba a la comisión directiva de la UOM y al secretariado de la CGT⁶⁹. Poco después, esta determinación también fue adoptada por el Secretariado Nacional

⁶⁷ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, febrero de 1946 (no es posible establecer la fecha exacta porque el acta no está completa).

⁶⁸ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas de Asambleas Extraordinarias 1946-1950*, reunión del 4 de enero de 1947.

⁶⁹ *La Gaceta*, 2 de febrero de 1948. Consultar también Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 30 de enero de 1948.

de la UOM⁷⁰ y en 1950 se incorporó en el estatuto de la organización. También la prensa local de sensibilidad peronista hizo mención al tema y alertó sobre la existencia de un “peligro rojo” conducido por “verdaderos entrometidos sociales”, en las industrias metalúrgicas locales⁷¹, apelando a términos y azuzando temores propios de la etapa preperonista.

A pesar de la severidad de las disposiciones emanadas de la entidad obrera metalúrgica, la resistencia por parte de los militantes comunistas continuó. En el caso de Bahía Blanca su presencia se concentró en la fábrica FAMA, a partir de acciones tanto de propaganda, como de acción directa, mediante el boicot a la selección primero y luego a la labor de los delegados en algunas secciones del establecimiento. En tal sentido, una de las estratégicas empleadas por los militantes comunistas fue asumir funciones como delegados, aun cuando estaban al tanto que esa opción no estaba permitida. Por lo tanto, se veían obligado a renunciar, una circunstancia a la que se oponían los trabajadores que lo habían elegido, que en algunos casos llegaron a solicitar que se revoque la disposición que prohibía la participación de comunistas en órganos de conducción gremial⁷².

Una reacción que permite suponer, que si bien la implantación del peronismo en el conjunto de los trabajadores metalúrgicos bahienses resultó inobjetable, no obstante ello, pervivieron en su interior, un grupo de militantes comunistas que, de manera pública o privada, manifestaban su condición política al igual que sus discrepancias con la conducción seccional, sin que por ello fuesen sancionados por sus compañeros de labores. Esto también lo evidencia el hecho que los trabajadores continuaban eligiéndolos como representantes de base.

Incluso en una asamblea general de asociados a mediados de 1949, se elevó un pedido al comité central para que levante la sanción que pesaba sobre tres dirigentes comunistas. Si bien la solicitud fue denegada, aduciendo que las causas que la generaron seguían vigentes, el pedido revela el grado de influencia que dichos militantes tenían dentro de los trabajadores⁷³.

⁷⁰ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Asambleas Extraordinarias 1946-1950*, reunión del 8 de octubre de 1948, pp.96-97.

⁷¹ *El Atlántico*, 12 de febrero de 1948

⁷² Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 29 de diciembre de 1948.

⁷³ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 1 agosto de 1949.

Estas acciones de resistencia eran coordinadas por Bruno Antinori que en abril de 1952, solicitó su reincorporación al gremio, recibiendo la negativa de la comisión local “debido a la campaña de proselitismo en la política que el desarrolla y estando por lo tanto en contra de nuestros principios de verdadero sindicalismo”⁷⁴. Pocos meses después, Antinori fue suspendido por tres días con motivo de la campaña difamatoria que realizaba en contra de la organización. De esa manera, la presión sindical hacia el interior del universo laboral no se circunscribió a la esfera gremial sino también alcanzó, con la anuencia patronal, a la órbita laboral⁷⁵. Una sanción similar recibieron tres obreros en noviembre de 1952 cuando la comisión interna de FAMA decidió suspenderlos por “...por su campaña difamatoria dentro del taller en contra de nuestro líder General Perón...”.

No obstante la severidad de las acciones promovidas por la seccional de UOM, con la colaboración patronal, las tensiones en el interior de la principal metalúrgica bahiense persistieron hasta las postrimerías del primer peronismo. En septiembre de 1954 renunciaron tres delegados de la sección tornería de FAMA, motivo por el cual el delegado general de la fábrica informó sobre “...la actitud antisindical que motivó la presentación de las renunciaciones...”⁷⁶. Unos meses después no se pudo concretar la elección de delegados para la sección fundición, frente a lo cual la dirigencia resolvió citar a “compañeros de confianza” de la fábrica con el fin de conformar una comisión que permita superar la situación⁷⁷. En esta última acción se manifiesta la imposibilidad de la seccional metalúrgica por revertir la presencia comunista dentro del principal establecimiento de la ciudad, cuyos referentes seguían siendo electos por sus compañeros para desempeñarse como delegados.

En relación a esta cuestión resulta revelador el relato de un dirigente respecto de la presencia comunista en las asambleas seccionales:

“Gremialmente no tenían fuerza. Era un grupo muy batallador como son todos los *comunas*, son muy metidos en

⁷⁴ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1951-1954*, reunión 28 de abril de 1952.

⁷⁵ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1951-1954*, reunión 4 de junio de 1952. Uno de los miembros del directorio de FAMA era el ingeniero Sirio Marchesi, designado en 1951 como primer decano de la Facultad local de la Universidad Obrera Nacional y estrechamente vinculado al peronismo local.

⁷⁶ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1954-1958*, reunión del 6 de septiembre de 1954.

⁷⁷ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1954-1958*, reunión del 22 de enero de 1955.

el partido, disciplinados. Ellos, había un congreso de delegados, llevaban el orden del día que se iba a debatir al partido y venían recontrafilados pero venían a dilatar las reuniones porque las posiciones de ellos por más buenas que sean no andaban nunca por la rivalidad política que había...”⁷⁸.

A pesar de la escasa repercusión que la presencia de delegados comunistas tenía en las asambleas de delegados, no solo por su escaso número sino también por la irreductible posición que la conducción de la UOM mantenía en sus diversos niveles con los militantes de esa extracción, su participación se prolongó a lo largo del período estudiado. Este dato revela que en determinados lugares de trabajo siguieron siendo electos delegados comunistas, como recuerda un ex dirigente.

“Antinori fue siempre delegado de fábrica de Marchesi porque para defender al compañero eran buenísimos, tenían mucha facilidad de palabra, eran tipos que estaban muy compenetrados en lo que decía el convenio y aparte tenían el asesoramiento de partido, porque ellos lo que iban a plantear al gremio o iban a plantear al patrón primero lo cocinaban en el partido y son muy capaces...”⁷⁹.

Esta preparación difería de la que exhibían los dirigentes peronistas locales, al igual que los delegados de fábrica, que en su mayoría no presentaban una experiencia gremial previa. Tal era así, que algunos delegados peronistas preferían no interactuar con los comunistas, temerosos de su perniciosa influencia que los llevaría a “hacer cosas que no querían hacer...”⁸⁰.

La inserción de militantes del PC dentro de la comunidad de trabajadores metalúrgicos en Bahía Blanca lejos de atenuarse se mantuvo, como ejemplo de ello se puede considerar lo ocurrido al momento de producirse la normalización del sindicato metalúrgico en julio de 1957. En esa oportunidad, luego de una intervención de dos años se procedió a elegir una comisión administrativa y fueron 400 los afiliados que

⁷⁸ AMUNS. Entrevista N° 313 a Rodolfo Paniagua, secretario gremial seccional UOM de Bahía Blanca entre 1957 y 1965.

⁷⁹ AMUNS. Entrevista N° 313 a Rodolfo Paniagua, secretario gremial seccional UOM de Bahía Blanca entre 1957 y 1965.

⁸⁰ AMUNS. Entrevista N° 404 a Néstor Valsano, delegado de la fábrica Lorenzi entre 1953 y 1954.

votaron, de los cuales 187 lo hicieron por una lista "peronista", en tanto que 156 se inclinaron por otra que se definía como apolítica (aunque con presencia de miembros del PC) y 48 sufragaron por una agrupación de orientación comunista. A partir de esta distribución de los votos, se puede concluir que la influencia comunista seguía siendo importante aún después de diez años de una acción mancomunada del estado y la UOM por desactivar su presencia en el mundo gremial.

Los vínculos de la seccional con los niveles asociativos de orden nacional

La vinculación de las unidades sindicales locales con sus centrales constituye un aspecto fundamental de la dinámica interna del entramado sindical, no obstante esto luego del estudio inicial de Louis Doyon han sido escasos los trabajos que se interesaron por comprender el carácter complejo de esa relación. Señala la autora, que a diferencia del período precedente durante la etapa peronista se terminó de consolidar el modelo de sindicato nacional por rama de tipo industrial, no obstante lo cual "se respetó la integridad de la seccional local como un cuerpo semiautónomo, lo que obligó a los líderes nacionales a mantener un diálogo constantes con las seccionales, con vistas a logara consenso en torno de las políticas a adoptar"⁸¹.

En el caso de la seccional bahiense, el primer contacto de carácter público con dirigentes nacionales de la UOM, tuvo lugar en la asamblea extraordinaria de delegados que se efectuó el 4 de mayo de 1946. En esa ocasión su mediación resultó fundamental para la conformación de la delegación Bahía Blanca de la Unión Obrero Metalúrgica, sobre la base del Sindicato de Obreros Libres Metalúrgico, Automotores y Afines (SOL-MAYA). Los enviados afirmaron a la prensa local, que la importancia económica como fuente de "producción industrial" motivó la preocupación del secretariado nacional por incorporar al sindicato local. Este interés se extendió en el tiempo, y dirigentes nacionales también asistieron a la primera renovación de la comisión directiva local, ocurrida en mayo de 1947⁸².

Por ese entonces, las seccionales en funcionamiento se encontraban en el conurbano porteño (Avellaneda, Quilmes, Morón, San Martín, San

⁸¹ Louise Doyon "La organización el movimiento sindical peronista" en Juan Carlos Torre (compilador), *La formación del sindicalismo peronista*, Buenos Aires, Legasa, 1988, p.195.

⁸² Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Asambleas Extraordinarias 1946-1950*, reunión del 2 de mayo de 1947.

Miguel, Luján, La Matanza), Mercedes, General Pico, Coronel Pringles, Tres Arroyos, La Plata, Rosario, Córdoba, Venado Tuerto, Villa Lugano y Saavedra, estas dos últimas en la Capital Federal⁸³. En su conjunto reunían, según declaraciones de dirigentes metalúrgicos, a 130.000 cotizantes⁸⁴. Varias de esas filiales se había constituido luego de la mediación de representantes porteños de la UOM. Una práctica que revela, tanto las aspiraciones de la organización nacional por colonizar el mundo asociativo del interior del país, en manos principalmente de militantes comunistas, como de establecer seccionales en aquellos lugares donde la presencia sindical era inexistente.

A partir de su etapa formativa, la relación de la unidad gremial bahiense con la conducción nacional de la UOM resultó permanente a través de diversos mecanismos. En primer término, por intermedio de sus secretarios general y adjunto, que mantenían un vínculo directo y permanente a través de periódicos viajes a Buenos Aires para participar de las reuniones del consejo directivo, usualmente cuando éste era convocado por la comisión administrativa central para el tratamiento de aspectos medulares del funcionamiento de la organización, como por ejemplo la confección del estatuto⁸⁵. Esta relación se complementaba, por medio de la presentación constante de documentación probatoria del correcto funcionamiento administrativo y financiero de la filial⁸⁶.

Asimismo, la seccional participaba de la dinámica gremial nacional mediante el envío de representantes a los congresos nacionales de delegados⁸⁷ que periódicamente efectuaba la organización metalúrgica

⁸³ *Unión Obrera Metalúrgica*, Año II, Número 7, Buenos Aires, 24 de febrero de 1947, p.2.

⁸⁴ *El Atlántico*, 6 de diciembre de 1946. Esta cifra es notablemente superior a la cifra de 21.855 afiliados brindada por Louis para ese mismo Doyon, pero se acerca a las cifras brindada por la autora para 1948. ver Louis Doyon, op. cit., p.247.

⁸⁵ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 12 de enero de 1949. Según su estatuto la UOM era dirigida por un secretariado nacional que oficiaba como comisión administrativa central y un consejo directivo constituido por los secretarios generales de la diversas seccionales. El primero cumplía un rol ejecutivo y se encargaba de llevar adelante la dirección política y administrativa de la organización, en su conformación intervenían principalmente referentes de las seccionales porteñas y del gran Buenos Aires. Por su parte el consejo directivo se reunía con menos frecuencia y presentaba por su composición un perfil federal, con representación de las seccionales del interior.

⁸⁶ También en el temprano pedido que la UOM nacional efectúa a la recientemente incorporada seccional Bahía Blanca de un balance e inventario de bienes (junio 1947).

⁸⁷ al Congreso Nacional de Delegados. En el estaban representadas las seccionales en forma proporcional a la cantidad de afiliados y su propósito principal era refrendar las decisiones de los otros organismos directivos. Por sus dimensiones la periodicidad de sus reuniones era esporádica y usualmente se reunía para dirimir cuestiones centrales

con el objeto de considerar aspectos inherentes a los intereses de los trabajadores del sector, como la discusión por los convenios nacionales del sector⁸⁸ o la reforma de los estatutos⁸⁹.

Ese fluido contacto inicial devino progresivamente en una subordinación funcional y administrativa de la seccional Bahía Blanca al secretariado nacional, que se profundizó a finales de 1951. Por entonces, se estableció la centralización de los fondos provenientes de los aportes sindicales a través de la administración nacional de la UOM, una delegación que privó a la seccional local de la gestión directa de su principal ingreso. Un destino similar siguieron los aportes extraordinarios, que con carácter obligatorio los trabajadores realizaban usualmente, luego que se producían recomposiciones salariales y que eran empleados para cubrir gastos excepcionales como la adquisición de una vivienda para la sede gremial.

Este proceso de centralización se tradujo en otras acciones secundarias, como la unificación nacional del padrón de asociados con la consiguiente renovación de los carnets de afiliados, la confección de un inventario nacional y la definitiva concentración en el secretariado nacional de la actividad administrativa-financiera, a tal punto que la seccional prescindió de los servicios contables. Desde entonces, para su funcionamiento la seccional local solo contó con los fondos aportados por la conducción nacional de la organización.

Por lo tanto, para afrontar acciones que requerían recursos extraordinarios se debía recurrir necesariamente a los aportes de los propios trabajadores, usualmente descontados de sus jornales luego de un aumento salarial. En ocasiones, cuando la celeridad del problema impedía una campaña de recaudación de fondos prolongada, como la efectuada con el fin de adquirir una casa para la sede gremial, se articulaban medidas de emergencia con la coordinación de los delegados, quienes recogían el dinero entre los agremiados⁹⁰. Cuando este mecanismo no resultaba suficiente para afrontar las obligaciones, la seccional aportaba

del funcionamiento gremial, como la elección de quienes conformarían el secretariado nacional, las reformas estatutarias y la aprobación de las memorias anuales.

⁸⁸ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 20 de agosto de 1947.

⁸⁹ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1954-1958*, reunión 28 de abril de 1952.

⁹⁰ Esto ocurrió cuando hubo que trasladar de emergencia a un afiliado a Buenos Aires por medio de un avión sanitario. Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Actas 1946-1950*, reunión del 11 de enero de 1950, p.193

la suma restante, una situación que generaba prolongadas discusiones respecto a los montos con que podía contribuir la seccional, dado que usualmente estaba afectada por la escasez de fondos. Por lo general, los recursos disponibles en el orden local se limitaban a lo necesario para la cobertura de los viáticos y gastos de los miembros de comisión administrativa, en especial del secretario general, ocasionadas por los viajes a Buenos Aires y al conjunto de filiales menores que funcionaban en el sudoeste bonaerense. Por lo que cualquier erogación suplementaria generaba un desbalance en las cuentas seccionales.

Asimismo, la concentración de los recursos fue acompañada por una constante apelación por parte de la comisión administrativa central para consolidar un funcionamiento orgánico dentro de la estructura gremial metalúrgica. Al respecto "...expresa Salvo (secretario general UOM) que cualquier gestión que tenga que realizar nuestra seccional con cualquier repartición debe dirigirse por medio de la Central". De esta forma, la conducción nacional limitaba la autonomía funcional de las seccionales al mismo tiempo que consolidaba el rol mediador del secretariado nacional, cuando las gestiones involucraban a autoridades y agencias federales e incluso provinciales⁹¹.

Consideraciones finales

A través del estudio de la dinámica interna del sindicato metalúrgico en Bahía Blanca se puede apreciar como el proceso de *peronización* de la seccional originó tensiones y desacuerdos en lo interno y externo a la organización. Hacia afuera, fueron las discrepancias con la dirigencia comunista que previamente había conducido el gremio, el principal escollo que encontró el nuevo equipo gremial, tanto durante el proceso formativo de la seccional como luego en su intento por expandir su presencia en la totalidad de los espacios fabriles

Mientras que en el plano interno la conflictividad se originó en las aspiraciones de diversos dirigentes por controlar la organización. En tal sentido, la dinámica seccional presentó cierta autonomía de la conducción central, evidenciando una lógica propia en el manejo y distribución del poder, regulada por actores locales y parcialmente ajena a las directivas superiores. Esta situación perduró hasta la conformación

⁹¹ Unión Obrera Metalúrgica de Bahía Blanca, *Libro de Asambleas Extraordinarias 1946-1950*, reunión del 25 de enero de 1949.

de un equipo gremial liderado por Roque Azzolina, quien desplazó a los secretarios generales que lo precedieron y designó a dirigentes de su entorno en la conducción de la seccional, luego de la intervención de 1950 y hasta el golpe de 1955. Al mismo tiempo, lideraba el secretariado local de la CGT, una posición desde la cual estrechó sólidos vínculos con el resto del universo sindical de la ciudad y con la dirección del Partido Peronista bahiense.

Asimismo, el proceso de implantación de la UOM en el medio bahiense fue acompañado por una progresiva "profesionalización" de la labor gremial, sustentada en empleados y dirigentes rentados, viáticos y reconocimiento económico de servicios. Una modalidad, que si bien encontró cierta resistencia en los meses que siguieron a la formación de la seccional, luego se extendió a partir de las necesidades funcionales de la organización. De esa forma se impuso, fundamentalmente a partir de una extensión y complejización de las tareas gremiales, una lógica donde el voluntarismo dejaba lugar a funciones remuneradas

Esta profesionalización de la función sindical devino en la conformación de una burocracia en torno a la dirección seccional, constituida a partir de dirigentes sin antecedentes gremiales, que si bien participaron en una etapa caracterizada por la mediación estatal en beneficio de los sectores trabajadores, debieron aprender rápidamente a gestionar, tanto antes las agencias estatales como a negociar ante el sector patronal.

En esa coyuntura favorable un conjunto significativo de trabajadores, luego devenidos en delegados y por último ascendidos a dirigentes, se incorporaron a la actividad sindical, en un proceso de expansión del asociacionismo sin antecedentes. Sin embargo, esta tendencia convivió con otras prácticas menos participativas, que se manifestaron en el desinterés de algunos delegados por cumplir el rol que asumían o la escasa participación de afiliados en las elecciones y asambleas. La situación revela que a pesar de los reclamos permanentes de mayor compromiso con la organización, desde su formación los niveles de participación como así también la tasa de afiliación no se modificaron. Este dato invalida la generalizada presunción, que una progresiva desactivación de los representantes de base fue impulsada desde la conducción sindical metalúrgica a partir de la burocratización y la desactivación del activismo inicial.

Por último, otro rasgo que merece destacarse en el período considerado es la convivencia de los militantes y células comunistas en espacios donde mayoritariamente los sujetos participantes estaban identificados con el peronismo, como ámbitos laborales, comisiones internas

y asambleas societarias. Además, se puede observar que la represión impulsada desde el estado conjuntamente con normativas persecutorias generadas por la dirección de la UOM, no impidieron la pervivencia de la militancia comunista que, aunque debilitada, se mantuvo dentro del gremio metalúrgico.

Representaciones sobre la industria metalúrgica bahiense en los testimonios orales de antiguos trabajadores del rubro

Gonzalo E. Cabezas¹

Introducción

El presente artículo analiza las representaciones sobre la industria metalúrgica bahiense a partir de los relatos de antiguos trabajadores del rubro. Entendemos las representaciones en el sentido definido por Roger Chartier, es decir, como

“...esquemas intelectuales incorporados, que engendran las figuras gracias a las cuales el presente puede tomar sentido, el otro ser inteligible, el espacio recibir su desciframiento. Las representaciones del mundo social construidas de este modo, aun cuando pretendan la universalidad de un diagnóstico fundado en la razón, se sustentan siempre en los intereses del grupo que las forja”².

La forma de abordar la temática tiene la pretensión implícita de reconocer las potencialidades de la Historia Oral en la reconstrucción histórica señaladas por Scartascini Spadaro:³ aquella recupera la voz de los protagonistas y las características del contexto local, al tiempo que rescata la credibilidad de la palabra⁴.

¹ Licenciado en Historia por la Universidad Nacional del Sur. gonzacabezas@gmail.com

² Roger Chartier, “La historia cultural redefinida: prácticas, representaciones, apropiaciones”, en *Punto de Vista*, n° 39, Buenos Aires, 1990, p. 44.

³ Gabriela Scartascini Spadaro, “Historia Oral en el siglo XXI: reflexiones en torno a sus fundamentos teóricos”, en *Testimonios. Revista digital de la Asociación de Historia Oral de la República Argentina*, n° 2, 2011, p. 262.

⁴ Si bien el presente artículo no se inserta en discusiones metodológicas ni teóricas acerca de la historia oral, con respecto a las historias de vida, véase Paul Thompson, “Historias de vida en el análisis de cambio social”, en Cristina Santamarina y Miguel Marinas (editores), *La historia oral: métodos y experiencias*, Madrid, Debate, 1993, pp. 65-80; y para un ejemplo de experiencias de obreros industriales italianos de la década de 1930 en adelante, cfr. Franco Ferrarotti, “Industrialización e historias de vida”, en *Historia y fuente oral*, n° 9, Barcelona, Universitat de Barcelona, 1993, pp. 163-186.

El corpus analizado consiste en 27 entrevistas, la mayoría de ellas registradas en los años 2010 y 2011, en el marco del Proyecto de Voluntariado Universitario “El registro y la preservación de las memorias obreras: una forma de recuperar la historia bahiense”. Aquellas fueron realizadas en base a un cuestionario semi-estructurado,⁵ que comenzaba a partir de algunos ejes disparadores, tales como el barrio de residencia en la infancia del entrevistado, el nivel de escolarización y sus primeras incursiones en el mundo del trabajo, para luego centrarse en su experiencia laboral en el rubro de la industria metalúrgica bahiense. Con respecto al último aspecto mencionado, las principales temáticas consideradas giraron en torno a las características de la jornada laboral, del establecimiento de trabajo y de las relaciones con los patrones, sindicatos y dirigentes gremiales.

Casi la totalidad de los entrevistados fueron de sexo masculino. El más longevo cuenta actualmente con 85 años de edad, mientras que los otros son menores, si bien todos sobrepasan los 60 años de vida. Un gran número de ellos se inició en el rubro durante el primer gobierno peronista (1946-1952) o el segundo (1952-1955), y el resto lo hizo luego del golpe de Estado de 1955. Trabajaron en algún establecimiento local de cierta importancia -particularmente, en las metalúrgicas Beltrán, Lorenzi, Marchesi, Metalúrgica Bahía Blanca, Ricciardi, Zanconi y Zuntini-, y los puestos que ocuparon fueron diversos: aprendices, peones, soldadores, capataces, empleados administrativos (tenedores de libros, liquidadores de sueldos, contadores), etc.. Algunos desempeñaron exclusivamente uno de ellos, mientras que otros realizaron distintas actividades a lo largo de los años. Su paso por las empresas mencionadas duró unos pocos años en el caso de algunos, y casi toda su vida laboral en el de otros. En el presente, la mayoría de los entrevistados continúa ejerciendo el oficio, mientras que otros están retirados.

⁵ Para mayor información acerca de la entrevista semi-estructurada de final abierto, consejos sobre cómo planificarlas, cómo llevarlas a cabo y cómo analizarlas, véase Dean Hammer y Aarón Wildavsky “La entrevista semi-estructurada de final abierto. Aproximación a una guía operativa”, en *Historia y fuente oral*, n° 4, Barcelona, Universitat de Barcelona, 1996, pp. 23-68. Son semi-estructuradas debido a que tanto las preguntas, como el modo de enunciarlas o el seguimiento de los temas pueden variar según el criterio del entrevistador.

Algunas consideraciones acerca de la industria metalúrgica bahiense

Las investigaciones sobre la industria bahiense tuvieron un primer desarrollo hace unas décadas, pero no fueron profundizadas posteriormente. Abraham y otros autores analizaron cómo era aquella a principios de siglo XX, y destacaron la importancia, con que contaba la producción que mantenía relaciones con el mercado agropecuario (frigorífica, harinera y láctea), pero también la relevancia de la cervecera, la de carros y carruajes, y otras menores en aquel momento, tales como la metalúrgica, la jabonera, la tabacalera⁶. Las mismas autoras ampliaron su investigación, abarcando el período 1828-1930 y a las industrias alimenticia, de la construcción, del transporte, metalúrgica, textil, química, maderera, tabacalera, gráfica y derivada del petróleo, entre otras⁷.

El derrotero de las fábricas locales desde la década de 1930 en adelante aún sigue siendo una temática con escaso desarrollo historiográfico. Si bien un trabajo de esta índole excede los límites del presente estudio, pretendemos realizar un aporte en dicho sentido, particularmente en relación con la industria metalúrgica local desde mediados de la década de 1940 hasta la actualidad.

Cabe aclarar que, por limitaciones propias del tipo de fuentes trabajadas -entre las cuales podemos mencionar la falta de precisión cronológica- tan sólo nos ocuparemos de establecer algunos lineamientos generales sobre la temática de interés.

Caracterización de las metalúrgicas bahienses según los entrevistados

Hacia la década de 1940, la ciudad de Bahía Blanca contaba con cierto desarrollo industrial, manifestado en la presencia de establecimientos no sólo metalúrgicos, sino también de otra índole, como por ejemplo textiles y alimenticios. El censo industrial de 1946 "...reveló una cantidad de establecimientos de 668 y un total de 6881 personas empleadas, que dejaban a la ciudad en el doceavo lugar a nivel provincial"⁸.

⁶ Nora Abraham *et al*, *La industria en Bahía Blanca, 1900-1914*, Bahía Blanca, Universidad Nacional del Sur, Departamento de Humanidades, 1970.

⁷ Nora Abraham *et al*, *op. cit.* A la historia de la industria argentina hasta la época previa al peronismo, cfr. Adolfo Dorfman, *Historia de la industria argentina*, Buenos Aires, Solar/Hachette, 1970; y Eduardo Jorge, *Industria y concentración económica (desde principios de siglo hasta el peronismo)*, Buenos Aires, Siglo XXI, 1971. También véase Mario Rapoport, *Historia económica, política y social de la Argentina (1880-2003)*, Buenos Aires, Emecé, 2010.

⁸ José Marcilese, "El movimiento obrero bahiense en vísperas del peronismo", *Documento*



Obrero en la sección tornería de Metalúrgica Bahía Blanca. AMUNS

Una de las empresas más importantes de la ciudad fue Marchesi Hermanos, que se dedicaba a la calderería,⁹ y a la fabricación de muebles de hierro, cocinas a kerosene, chapas de hierro galvanizado, repuestos agrícolas (molinos, cosechadoras, rastras), arados, hiladoras y clasificadoras de cereales¹⁰.

Otras industrias locales relevantes eran las de herrería de obra y carpintería metálica¹¹. Algunas de las más renombradas fueron Zanconi Hermanos, que fabricaba galpones, tinglados, y matrices; y Beltrán Hermanos, que elaboraba celosías, galpones y estructuras metálicas.

Otro establecimiento de gran importancia fue Metalúrgica Bahía Blanca, que dependía de Siam Di Tella (Sección Industrial de Amasadoras Mecánicas). Producía surtidores -principalmente para YPF (Yacimientos Petrolíferos Fiscales)-, máquinas de panadería y calefactores.

de Trabajo N° 1, Bahía Blanca, Centro de Estudios para el Desarrollo de Políticas Regionales (CEDPRE), 2009, p. 3.

⁹ La calderería consiste en la construcción de depósitos para almacenaje y transporte de elementos. Ejemplos conocidos de ellos son silos y cisternas.

¹⁰ Nora Abraham *et al*, *op. cit.*, pp. 123-125.

¹¹ La rama mencionada comprende la fabricación y reparación de aberturas metálicas, sea de chapas dobladas o de perfiles de hierro, aluminio, bronce o acero inoxidable.

Llegó a tener un desarrollo tecnológico muy superior al del resto de las fábricas locales:

“Metalúrgica, tecnológicamente las pasó a todas”¹².

“...[En Zanconi] lo nuestro era mucho más artesanal, porque hay una gran diferencia de tecnología entre una cosa y la otra. Una cosa es carpintería metálica y otra cosa es fabricar una máquina. Los surtidores, por ejemplo, para nosotros era ciencia ficción, un aparato muy tecnológico. Pero ellos [Metalúrgica Bahía Blanca] lo hacían perfectamente bien”¹³.

Además, había otras metalúrgicas locales, de mayor o menor importancia, que aún son recordadas por algunos trabajadores del rubro:

“...estaba Gotifredi, que era una fundición que tenía 20 o 25 personas.... Después había fábricas de acoplados: estaba Metalúrgica Lorenzi, después se abrió Metalúrgica Sudamericana, que era de Marchetti»¹⁴.

“Estaba La Industrial, Piro & Ruiz, El Indio. ... El Tronador”¹⁵.

En términos generales, la caracterización que los entrevistados hicieron de dichas industrias bahienses fue dividir las según la cantidad de trabajadores que ocupaban¹⁶. Así, por un lado existían empresas “medianas” como Marchesi o Metalúrgica Bahía Blanca, que llegaron a contar con una planta laboral de aproximadamente 400 personas, con un desarrollo tecnológico más avanzado -sobre todo en el segundo caso- y con un mercado más extenso ya que exportaban a Chile, Paraguay, Uruguay, Perú y Venezuela. Por otro lugar, establecimientos “artesanales” o “pequeños”, que empleaban unas pocas decenas de empleados, en los cuales el trabajo estaba menos mecanizado y con una producción que abastecía a un radio geográfico más limitado. Del último grupo, una de las empresas con más empleados fue Zanconi Hermanos.

¹² Archivo de la Memoria de la Universidad Nacional del Sur (en adelante, AMUNS), entrevista N° 105E a Hugo Bergé, realizada el 13 de diciembre de 2010.

¹³ AMUNS, entrevista N° 402 a Néstor Zanconi, realizada el 3 de noviembre de 2010.

¹⁴ AMUNS, entrevista N° 105 E a Hugo Bergé, realizada el 13 de diciembre de 2010.

¹⁵ AMUNS, entrevista N° 404 a Néstor Valsano, realizada 17 de noviembre de 2010.

¹⁶ En un sentido similar, en Eduardo Jorge, op. cit., p. 172, podemos encontrar una división de los establecimientos según la cantidad de personas empleadas. El autor caracterizó industrias: artesanales (cuenta propia), artesanales a pequeñas (hasta 10 obreros), pequeñas (de 11 a 100), medianas (de 101 a 500), medianas a grandes (501 a 1000) y grandes (1001 en adelante).

Los entrevistados que trabajaron durante la etapa 1940-1960 lo recuerdan como un período en el cual la industria contó con un desarrollo inédito, primero por la merma en la importación de manufacturas a consecuencia de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), y luego por las políticas estatales de la época¹⁷:

“Había trabajo porque la industria estaba en pleno auge acá. Había terminado la Segunda Guerra Mundial y todo se tenía que hacer acá. Europa no producía porque se estaba reconstruyendo...”¹⁸.

“Esa época fue la época de oro de la industria metalúrgica de Bahía Blanca...”¹⁹

“En el ‘50 había una demanda infernal de todo lo que se fabricaba. El problema no era vender. El problema era fabricar.... Había sobreempleo. La demanda de gente era superior a la gente disponible”²⁰.

“Trabajábamos mucho hierro: empezaba a haber un auge en la construcción de edificios. La década del ‘60 fue la época fundamental para el crecimiento de Bahía Blanca”²¹.

“En ese momento había muchísima obra pública.... Grandes obras del Estado, que eran brillantes realmente”²².

“La época del peronismo fue muy beneficiosa para la industria. Es extraordinario. Había mucho trabajo en aquella época”²³.

Como se puede observar, son numerosos los testimonios que dan cuenta de una pasada “época de oro” de la industria metalúrgica bahiense, producto de la combinación de varios factores favorables, tanto nacionales como internacionales.

¹⁷ Al respecto, véase Ricardo Aroskind, “El país del desarrollo posible”, en Daniel James, (comp.), *Nueva Historia Argentina. Violencia, proscripción y autoritarismo: 1955-1976*, Tomo 9, Buenos Aires, Sudamericana, 2003, pp. 63-116.

¹⁸ AMUNS, entrevista N° 323 a Délfór Guzmán, realizada el 25 de junio de 2008.

¹⁹ AMUNS, entrevista N° 401 a Félix Bonacelli, realizada el 28 de octubre de 2010.

²⁰ AMUNS, entrevista N° 105 E a Hugo Bergé, realizada el 13 de diciembre de 2010.

²¹ AMUNS, entrevista N° 391 a Juan Arce, realizada el 21 de septiembre de 2010.

²² AMUNS, entrevista N° 439 a Hugo Etcheverría, realizada el 7 de abril de 2011.

²³ AMUNS, entrevista N° 453 a Enio Giagante, realizada el 21 de octubre de 2011.

Características de la jornada laboral, del lugar de trabajo y de las relaciones con los patrones y los sindicatos

Los empleados metalúrgicos trabajaban de lunes a sábado. De lunes a viernes, la jornada laboral normal era de 8 horas, divididas en 4 (o 5) de mañana y 4 (o 3) de tarde, y los sábados duraba 4 y se llevaba a cabo en el turno mañana.

Los trabajadores administrativos y los capataces percibían sus salarios mensualmente, mientras que los obreros de taller lo hacían por quincena. Los salarios no variaban según productividad, pero sí según el puesto que desempeñaban, categoría, antigüedad y el presentismo. La escala de las categorías era establecida por el convenio colectivo de trabajo, y el ascenso se lograba a partir de una prueba teórico-práctica que se desarrollaba dos veces al año, en la cual intervenían la comisión interna de delegados, el patrón y el sindicato:

“Se rendía una prueba para tener la categoría. Había categoría oficial, medio oficial, ayudante, peón.... Cada seis meses se hacían pruebas de suficiencia para darle categoría al personal.... Yo me acuerdo que entré [como aprendiz adelantado] con 1,70 la hora. No me acuerdo si eran pesos o qué, pero la cifra era 1,70. Y [como oficial múltiple] pasé a ganar 3,10”.²⁴

Según varios entrevistados, los sueldos eran satisfactorios; no eran abundantes pero cubrían las necesidades básicas. Un dato interesante a destacar consiste en que la única persona que consideró a lo percibido como “un sueldazo” fue una mujer,²⁵ lo cual puede relacionarse con el hecho de que en aquella época el trabajo femenino formal en Argentina era menos importante y las remuneraciones generalmente funcionaba como un complemento del masculino. De hecho, “En el caso de los trabajadores industriales, el salario básico en el último año de gobierno peronista [1955] alcanzaba a cubrir casi por completo el gasto familiar.”²⁶

Además de los asalariados, las industrias contaban con un sistema de aprendices, que funcionaba ocupando a jóvenes que quisieran aprender el oficio, aunque sin pagarles un sueldo por su trabajo durante los meses del aprendizaje. Algunas empresas, como Zanconi, construyeron lazos

²⁴ AMUNS, entrevista N° 426 a Héctor Nori, realizada el 27 de mayo de 2011.

²⁵ AMUNS, entrevista N° 438 a Mabel Larrañaga, realizada el 4 de junio de 2011.

²⁶ Alejandro Cattaruzza, *Historia de la Argentina. 1916-1955*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2009, p. 230.

en este sentido, con organizaciones que apoyaban dicho sistema aportando aprendices, tales como el Instituto Valentín Vergara. La política de formar aprendices fue rescatada por muchos de los entrevistados, sobre todo porque permitía que los jóvenes -algunos de ellos marginados social y económicamente- practicasen un oficio y se adecuaban a las normas laborales, para luego ingresar formalmente al mercado laboral:

“No solamente yo, sino muchos empleados metalúrgicos, aprendimos un poco de todo porque no había especialidades como ahora. Vos entrabas a un taller y te decían “mirá, me tenés que hacer esto, ¿te animás?”, y uno cerraba los ojos y seguía. Y después de ahí te sacaban a poner un clavo: “¿sabes clavar un clavo? ¿sabes apretar este tornillo?”. Y ahí te vas haciendo de un oficio”.²⁷

El lugar de trabajo de las metalúrgicas generalmente no era un sitio concebido específicamente para dicha actividad, sino que solían ser espacios amplios -como para albergar maquinarias de cierta magnitud- que, por una u otra razón, habían dejado de cumplir su fin originario.

Las empresas, si bien con variantes según el caso, estaban divididas en secciones, que generalmente eran la contable, la administrativa y la de fábrica, con subdivisiones: sector fundición, obra, carpintería, chapa, aluminio, matricería, entre otros. En cada sección, según el caso, había un jefe o capataz que controlaba el desempeño de los trabajadores.

Con respecto a las condiciones laborales, los interpelados opinaron que, más allá de la legislación social, impulsada con mayor fuerza por los gobiernos peronistas, tanto durante dicho período como en los posteriores, aquellas

“Eran siempre duras, para que trabajáramos...Cayó Perón pero no fue que empezaron a dar leña. Leña nos daban siempre”.²⁸

Los obreros estaban sindicalizados, aunque su participación gremial variaba según los casos. La cantidad de gente que empleaba la industria metalúrgica tenía su correlato en la de afiliados del sindicato:

²⁷ AMUNS, entrevista N° 404 a Néstor Valsano, realizada el 17 de noviembre de 2010.

²⁸ AMUNS, entrevista N° 398 a Rodolfo Baiz, realizada el 20 de octubre de 2010.

“En el año 55, la Unión Obrera Metalúrgica tenía 2500-3500 afiliados en Bahía y Punta Alta”²⁹.

“En aquel tiempo estábamos en 3500 [afiliados de la UOM]”³⁰.

El estado, los empresarios y los sindicatos intervenían en los conflictos laborales, la mayoría de los cuales estaban relacionados con cuestiones salariales. El mayor peso que tenía la industria metalúrgica en aquella época le otorgaba a las medidas de fuerza mayores posibilidades de éxito:

“Como la industria metalúrgica era grande y era pesada ... los tipos sabían que podían hacer huelga, y hacían huelga»³¹.

“Huelgas, hicimos varias. Unas porque no nos pagaban. Ibamos, estábamos adentro y no hacíamos nada. Y otras por cuestión de aumento, que salíamos a la calle muchas veces. Tuvimos una huelga de 43 días y una de 41 días”³².

Sin embargo, quienes se desempeñaban como empresarios de la rama analizada, si bien admiten que existieron medidas de fuerza, mantienen un recuerdo menos conflictivo de las mismas, sobre todo en los establecimientos que ellos dirigían:

“Nosotros nunca tuvimos problemas con el personal, nos llevamos muy bien. Pero si había huelga de metalúrgicos, teníamos huelga de metalúrgicos”³³.

Uno de los dirigentes gremiales más evocados por los entrevistados fue Albertano Quiroga. En general, lo recuerdan como un hombre honesto pero, a la vez, como un sindicalista que, para hacer respetar el convenio colectivo de trabajo y mantener o mejorar las condiciones de trabajo, podía “crear problemas”³⁴.

La relación entre Quiroga y los patrones era generalmente ríspida³⁵. Asimismo, lo era entre los industriales y el peronismo³⁶:

²⁹ AMUNS, entrevista N° 105 E a Hugo Bergé, realizada 13 de diciembre de 2010.

³⁰ AMUNS, entrevista N° 313 C a Rodolfo Paniagua, realizada el 11 de junio de 2009.

³¹ AMUNS, entrevista N° 402 a Néstor Zanconi, realizada el 3 de noviembre de 2010.

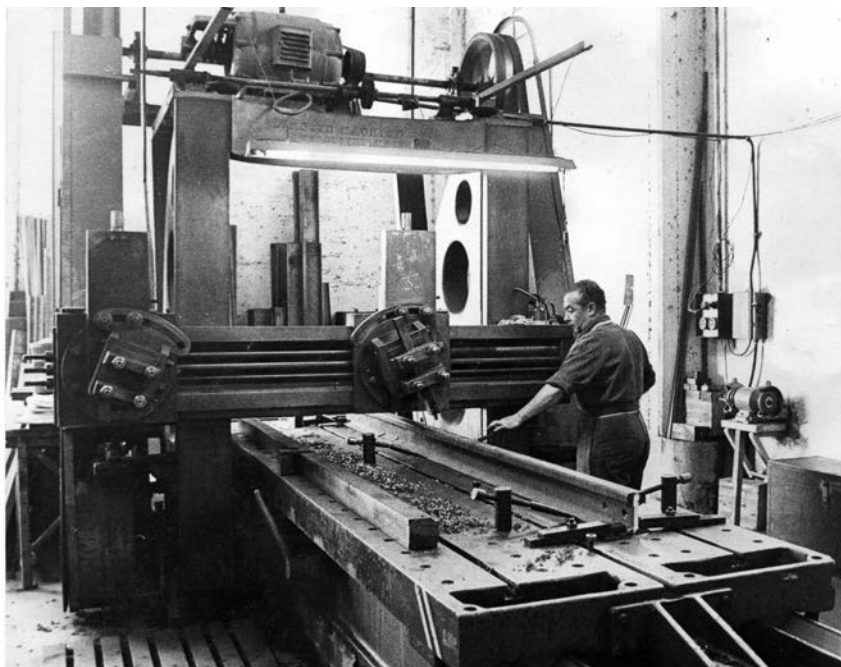
³² AMUNS, entrevista N° 398 a Rodolfo Baiz, realizada el 20 de octubre de 2010.

³³ AMUNS, entrevista N° 402 a Néstor Zanconi, realizada el 3 de noviembre de 2010.

³⁴ AMUNS, entrevista N° 441 a Carlos Facetti, realizada el 1 de marzo de 2011.

³⁵ AMUNS, entrevista N° 398 a Rodolfo Baiz, realizada el 20 de octubre de 2010.

³⁶ Con respecto a algunas posibles causas del apoyo de los industriales metalúrgicos al golpe de Estado de 1955 -entre las cuales podemos mencionar sus quejas en relación con las actividades de las organizaciones de delegados gremiales, los aumentos salaria-



Obrero trabajado sobre un riel en de la Metalúrgica Gigante-Tomasetti. AMUNS

“Mi padre era antiperonista. Sin embargo él trabajó mucho y creció en la fábrica en la era peronista. Es un poco raro de explicarlo. Tal vez por esa situación de que Perón con las leyes sociales aparentemente “afectaba” al empresariado. Ellos creían eso. Pero en realidad está bien, ¿no vamos a tener leyes sociales? De todos modos, si a vos te tocan el bolsillo, aunque sea para hacer un bien, una beneficencia, a vos te molesta. Es así. Entonces los empresarios eran antiperonistas”³⁷.

En cambio, la legislación social y laboral impulsada por los gobiernos peronistas, así como también la mediación estatal y sindical en los con-

les establecidos por los convenios colectivos, el ausentismo y el régimen de afiliación sindical obligatoria-, véase Brennan, J., “El empresariado: la política de cohabitación y oposición”, en Juan Carlos Torre (comp.), *Nueva Historia Argentina. Los años peronistas: 1943-1955*, Tomo 8, Buenos Aires, Sudamericana, 2002, pp. 405-439.

³⁷ AMUNS, entrevista N° 402 a Néstor Zanconi, realizada el 3 de noviembre de 2010.

flictos laborales, llevó a que la mayoría de los empleados de la fábrica se identificaran con el peronismo³⁸.

De empleados a empleadores. De industrias grandes a talleres pequeños

La relación trabajador-empleador tenía ciertas particularidades. Según los entrevistados, era más o menos “familiar”, con grados de variabilidad que iban desde una cierta armonía hasta una relación excelente:

“Excelente. En ese momento había un diálogo casi familiar. Después, las cosas cambiaron un poco, pero ya entraríamos en un terreno político que yo no quisiera abordar”³⁹.

“Había una cierta armonía entre patrón y obrero”⁴⁰.

“Dentro de todo buena. Era casi familiar. No tanto pero era bastante armoniosa. ... Era lo correcto me parece”⁴¹.

“Excelente. Muy, muy buena. Era muy familiar. Cuando había, por supuesto, que ajustar algo, se ajustaba pero era un trato muy cordial”⁴².

“...no todos eran como nosotros. Nosotros teníamos una empresa familiar”⁴³.

Si bien aún en la actualidad la mayoría de los entrevistados se muestran agradecidos ante quienes les enseñaron el oficio y los emplearon, expresaron que se alejaron de las industrias en las que trabajaban buscando mayor “independencia” para “progresar” económicamente:

“Me fui porque puse un taller por mi cuenta”.⁴⁴

“La idea era independizarme. Veía que ahí a futuro no había mucho panorama”⁴⁵.

“Uno cuando es joven quiere progresar, quiere ir para adelante”⁴⁶.

³⁸ AMUNS, entrevista N° 398 a Rodolfo Baiz, realizada el 20 de octubre de 2010.

³⁹ AMUNS, entrevista N° 401 a Félix Bonacelli, realizada el 28 de octubre de 2010.

⁴⁰ AMUNS, entrevista N° 396 a Oscar Montepietra, realizada el 29 de octubre de 2010.

⁴¹ AMUNS, entrevista N° 411 a Luis Hecimovich, realizada el 22 de febrero de 2011.

⁴² AMUNS, entrevista N° 438 a Mabel Larrañaga, realizada el 4 de junio de 2011.

⁴³ AMUNS, entrevista N° 402 a Néstor Zanconi, realizada el 3 de noviembre de 2010.

⁴⁴ AMUNS, entrevista N° 381 a Fermín Asensio, realizada el 2 de marzo de 2010.

⁴⁵ AMUNS, entrevista N° 411 a Luis Hecimovich, realizada el 22 de febrero de 2011.

⁴⁶ AMUNS, entrevista N° 426 a Héctor Nori, realizada el 27 de mayo de 2011.

“El afán de todo el mundo era tener su taller propio”⁴⁷.

“Varios compañeros se pusieron su tallercito y todos siguieron para adelante”⁴⁸.

La independencia de los empleados que habían adquirido cierta experiencia en el oficio, fue paralela en muchos casos a un retraimiento de los establecimientos metalúrgicos de importancia. Las causas de dicho proceso fueron múltiples y los diferentes testimonios enfatizaron unas u otras. Entre ellas, tuvieron en cuenta un retroceso en el aliento estatal a las políticas industrializadoras, una sucesión de problemas propios del rubro o de alguna empresa en particular, o la política económica impulsada por el autodenominado “Proceso de Reorganización Nacional” (1976-1983):

“Llegó una época en la que las metalúrgicas no funcionaban.... El mercado no era tan grande para que hubiera tantas metalúrgicas, entonces algunos fueron achicando personal y ese tipo de historias”⁴⁹.

“Es muy complejo el asunto de una industria en una ciudad chica como esta. Porque si vos no cubrís mercados importantes, vos no podés competir con Buenos Aires, con las cosas que entran importadas, con nada”⁵⁰.

“Zanconi cierra, se funde, porque fue una empresa mal administrada. Ya la segunda generación de los hijos la fundieron”⁵¹.

“Marchesi cerró porque murieron los viejos. Murieron los viejos y los primos se llevaban como perro y gato”⁵².

“La debacle vino con la caída de la industria nacional y provincial. Porque veíamos también cómo caían otras empresas”⁵³.

“Durante el Proceso, Martínez de Hoz impulsó la despro-

⁴⁷ AMUNS, entrevista N° 391 a Juan Arce, realizada el 21 de septiembre de 2010.

⁴⁸ AMUNS, entrevista N° 396 a Oscar Montepietra, realizada el 29 de octubre de 2010. Acerca del mito del Progreso como “un mito difuso que estructura los imaginarios colectivos”, véase Bronislaw Baczko, *Los imaginarios sociales. Memorias y esperanzas colectivas*, Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión, 1991, p. 98.

⁴⁹ AMUNS, entrevista N° 396 a Oscar Montepietra, realizada el 29 de octubre de 2010.

⁵⁰ AMUNS, entrevista N° 402 a Néstor Zanconi, realizada el 3 de noviembre de 2010.

⁵¹ AMUNS, entrevista N° 439 a Hugo Etcheverría, realizada el 7 de abril de 2011.

⁵² AMUNS, entrevista N° 398 a Rodolfo Baiz, realizada el 20 de octubre de 2010.

⁵³ AMUNS, entrevista N° 438 a Mabel Larrañaga, realizada el 4 de junio de 2011.

tección de la industria. ... Los últimos años ya no se podía competir.... Cada vez había menos trabajo, todo era importado... El mercado lo coparon los extranjeros”⁵⁴.

De esta manera, las industrias metalúrgicas que empleaban decenas e incluso centenas de trabajadores y contaban con cierto desarrollo tecnológico, fueron achicando sus plantas laborales a fines de la década del sesenta y sobre todo en la del setenta, y muchas de ellas luego cerraron⁵⁵. Al mismo tiempo, numerosos ex empleados de esos grandes establecimientos abrieron sus propios pequeños talleres. Sin embargo, esto varió según el sector de la industria, ya que algunas producciones -como por ejemplo las grandes maquinarias agrícolas- vieron impedido su desarrollo ante el retroceso de los grandes capitales que las financiaban:

“...las carpinterías continuaron a través de los tiempos, pero la fábrica de máquinas como Marchesi no....Porque se extinguió el rubro, el oficio.”⁵⁶

“Hoy hay todos tallercitos, y muchísimos de esos tallercitos son gente que salió de Zanconi Hermanos”⁵⁷.

“De Zanconi, de Evangelista y Vanzini, de Famar, ... surgieron muchas empresas.”⁵⁸

“...el resto de los muchachos, muchos de ellos llegaron a ser empresarios. Aprendieron el oficio de herrero tan bien que, después, con el tiempo, se fueron poniendo su taller.”⁵⁹

Además, el desarrollo tecnológico también tuvo su impacto. Por un lado, la producción sufrió un proceso de estandarización, que benefició a los grandes capitales y fue en perjuicio de las pequeñas familias de empresarios industriales:

⁵⁴ AMUNS, entrevista N° 453 a Enio Giagante, realizada el 21 de octubre de 2011.

⁵⁵ Este proceso fue señalado a nivel nacional en Mario Rapoport, op. cit., p. 277. El autor afirma que muchas empresas otrora exitosas se derrumbaron en los años 70 y 80, en parte por la coyuntura internacional y las políticas económicas adversas impulsadas por el “Proceso de Reorganización Nacional”, pero también debido a defectos en los orígenes del proceso de industrialización -como por ejemplo la escasez de determinadas materias primas a nivel nacional, y la consecuente necesidad de importarlas- y del empresariado que los acompañó.

⁵⁶ AMUNS, entrevista N° 441 a Carlos Facetti, realizada el 1 de marzo de 2011.

⁵⁷ AMUNS, entrevista N° 402 a Néstor Zanconi, realizada el 3 de noviembre de 2010.

⁵⁸ AMUNS, entrevista N° 441 a Carlos Facetti, realizada el 1 de marzo de 2011.

⁵⁹ AMUNS, entrevista N° 391 a Juan Arce, realizada el 21 de septiembre de 2010.

“Ahora se fabrica todo en Buenos Aires, estandarizado. Son grandes capitales, pueden pedir la máquina que precisan y entonces vos no podés competir directamente.... Entró lo estándar, entonces el artesano que hacía todo a medida, también se le redujo el mercado enormemente.”⁶⁰

“Era distinto. Era un trabajo artesanal. De eso va quedando poco. Ahora se está automatizando todo.”⁶¹

Por otro lado, los avances tecnológicos produjeron una caída en la demanda de mano de obra y, con ello, una descentralización metalúrgica, sobre todo en la rama de carpintería metálica y carpintería de aluminio. Dicho proceso resultó beneficioso para algunos ex trabajadores emprendedores que contaban con experiencia en el oficio y con cierta capacidad económica para iniciar su propio taller. Sin embargo, todos ellos caracterizaron al oficio como “artesanal” y resaltaron la importancia que el aprendizaje tuvo en sus vidas.

Reflexiones finales

A lo largo de este trabajo hemos intentado reconstruir algunos aspectos de la industria metalúrgica bahiense, a partir de los testimonios de trabajadores del rubro que desempeñaron tareas durante los gobiernos peronistas o los posteriores. Si bien somos conscientes de las limitaciones de la utilización exclusiva de fuentes de un solo tipo -en este caso, orales-, creemos que con él reflejamos las potencialidades de la Historia Oral en la reconstrucción histórica. A su vez, consideramos que hemos realizado una contribución a la preservación de las memorias obreras, cuestión que resulta significativa, sobre todo, debido a que rescatamos las representaciones de una cantidad importante de trabajadores del rubro metalúrgico, quienes desempeñaron tareas diversas. Esos testimonios difícilmente sobrevivirían al paso del tiempo, de no ser por dicho trabajo de conservación.

⁶⁰ AMUNS, entrevista N° 402 a Néstor Zanconi, realizada el 3 de noviembre de 2010.

⁶¹ AMUNS, entrevista N° 404 a Néstor Valsano, realizada el 17 de noviembre de 2010.

Relatos de trabajadores metalúrgicos

César Alejandro Violi Cattaneo¹

La historia de SIAM Di Tella² marca un período que define claramente el esplendor y el ocaso de la industria metalúrgica en la Argentina. SIAM era una empresa de capital nacional, que creció de manera paulatina y llegó a convertirse, a fines de la década del 60, en la empresa metalmeccánica más grande de América latina, con casi quince mil empleados.

El objetivo del presente capítulo es reflejar, a partir de las voces de tres empleados de Metalúrgica Bahía Blanca, el funcionamiento de la empresa y con ello aproximarnos a aquella época de prosperidad de la industria metalúrgica en la ciudad.

La empresa Metalúrgica Bahía Blanca funcionó en Loma Paraguaya, en las cercanías del acceso a Puerto Galván. Contaba con la licencia de SIAM Di Tella y aportaba a dicha empresa repuestos para los vehículos y electrodomésticos como así también surtidores, amasadoras y hornos.

¹ Estudiante avanzado de la carrera de licenciatura en historia en el Departamento de Humanidades de la Universidad Nacional del Sur. alejandroviali@yahoo.com.ar

² Siam Di Tella fue una empresa argentina de inversión nacional fundada por Torcuato Di Tella en 1911. SIAM deriva de las primeras letras de Sección Industrial de Amasadoras Mecánicas, que fue el nombre de la empresa inicial, fabricante de amasadoras mecánicas de pan, de 1911, cuando Buenos Aires prohibió el amasado manual. En la década de los 60 llegó a ser la industria metalmeccánica más grande de América Latina.

Un poco de historia

Entrevista a Hugo Bergé, realizada el 13 de Diciembre de 2010³.

Entrevistador: ¿Cuál fue el origen de Metalúrgica Bahía Blanca?

Hugo Bergé: El padre de Mario H. Zuntini vino a la Argentina con Di Tella. Empezó con un taller, una de las cosas que hacían era reparar máquinas de panadería, como sobadoras, amasadoras, mezcladoras de harina, etc. La familia Zuntini fue consolidándose económicamente y Mario empezó a trabajar en SIAM en particular con el Señor Torcuato Soso, sobrino de Di Tella.

Hacia finales de 1953, Mario Zuntini consigue convencer a la gente de SIAM de instalar una industria acá en Bahía, asociada con Zunza. La empresa se iba a llamar Metalúrgica. B.B y se constituyó en una S.A donde el 60% era de SIAM, el 40% de la familia Zuntini.

Zuntini tiente a Di Tella con la existencia de energía eléctrica en la ciudad, y teniendo en cuenta la capacidad de energía había quedado estancada en el país, la posibilidad para SIAM era inmejorable. En Bahía Blanca, la disponibilidad de energía durante el día era suficiente por lo tanto los DI Tella se embarcaron en la empresa.

E.: ¿Cómo ingresó a trabajar en la empresa?

H.B.: En Marzo de 1954 me llamaron para trabajar, me presentaron a Zuntini y allí me comentó la idea de la empresa. La idea de ellos era preparar profesionales para la fábrica que iba a surgir. Necesitaban un especialista en fundición.

A mediados de 1954 se estaba construyendo la fábrica en Loma Paraguaya. A fines del mismo año nos enviaron a Buenos Aires a hacer una práctica a SIAM Avellaneda, lugar donde trabajaban 12000 empleados.

En marzo de 1955 volví a Bahía y se oficializó mi ingreso a la fábrica. La misma aún se estaba construyendo en Loma Paraguaya. Mi padre gana en el 1954 las elecciones para Intendente de Bahía Blanca. Ante ello, Zuntini se reunió con mi padre, le habló sobre el proyecto y le comentó que en Italia se estaban construyendo dos grupos de generación de energía de 25 Megas y, teniendo en cuenta que acá había grupos de generación de

³ AMUNS, entrevista N° 105 E a Hugo Bergé, realizada el 13 de Diciembre de 2010.

15 megas, la idea le interesó. Como aún no estaba definido a donde irían esos grupos se comenzó a intentar que uno de ellos se instale en Bahía Blanca, presionando para ello al gobierno provincial. A la semana se reunió de nuevo con mi padre y le dijo que ESSO se comprometía a instalar equipos que demanden 1 Mega de energía, también lo haría la metalúrgica Marchesi, por lo tanto se juntaban varias empresas que en total demandarían 25 Mega. Metalúrgica pensaba demandar unos cuantos Mega.

Al poco tiempo, se llevó a cabo un Congreso de Municipalidades, al cual asistieron solo los intendentes peronistas electos. El intendente Bergé, mi padre, planteó la propuesta delante de los Ministros de la Provincia, pero nadie estaba al tanto, por lo tanto la noticia de lo que se estaba formando los impactó.

E.: ¿Cómo influyó en este proyecto el quiebre constitucional provocado por la "Revolución Libertadora"?

H.B.: Con la "Revolución Libertadora" todo se suspendió. Recién se retomó la idea con la asunción como presidente de Frondizi. Fue entonces que las dos empresas italianas llegaron a Bahía Blanca. A pesar de la interrupción del proyecto, en algo sirvió que se haya planteado en 1954.

E.:¿Cómo y cuando comenzó a funcionar la fábrica?

H.B.: La fábrica comenzó a funcionar en 1954. Se levantaron las paredes, las naves, y cuando aún no estaba terminado se empezó a trabajar con la fundición. Las condiciones al principio eran malas, porque ni siquiera estaban impermeabilizados los techos. No había mucha energía, apenas un grupo electrógeno; había momentos en que no daba abasto el grupo electrógeno así que era complicado, además de ello los albañiles aún estaban terminando la obra.

Hacia fines de 1955 ya estaba el edificio completo con suministro de energía de la usina; para 1958 ya trabajaban 250 personas. Al cerrar, en 1966, trabajaban alrededor de 500 empleados.

E.: ¿Cómo era el mercado metalúrgico en aquellos años?

H.B.: En esos años el mercado metalúrgico demandaba mucho, el problema no era vender, si no fabricar. SIAM nos asignaba una línea de producción, que podían ser equipos completos o sub conjuntos y piezas. Se fabricaban piezas, se hicieron 11000 capuchones de cilindros con ace-

ro fundido, 14000 patas de apoyo de la siambreta, se hicieron 30000 tapas de motores eléctricos y 7000 piezas de lavarropas.

El país en 1954 crecía vertiginosamente, había sobre empleo, la demanda de gente era superior a la gente disponible. Metalúrgica Bahía Blanca daba un premio al empleado que llevara a otro empleado. Si el nuevo empleado aguantaba más de 6 meses se le pagaba al empleado original dos quincenas de sueldo.

E.: ¿Cómo era la formación de peones?

H.B.: En algunos casos Zuntini tentaba a empleados de otras fábricas con un puesto más alto y generalmente los mismos aceptaban y se incorporaban a la fábrica. No obstante, también había distintos empleados que se iban formando en pequeños talleres.

E.: ¿Cuántas empresas metalúrgicas funcionaban en aquella época?

H.B.: Recuerdo que funcionaban Marchesi, Lorenzi, Metalúrgica Sudamericana, Zanconi, Bertrán. Había 7 fundiciones de hierro en Bahía Blanca.

E.: ¿Cómo recuerda la presencia sindical en el establecimiento?

H.B.: Era fuerte, había peleas, pero como se había arrancado de cero se pudieron imponer ciertas normas.



Vista panorámica de Metalúrgica Bahía Blanca. AMUNS

Metalúrgica Bahía Blanca en la voz de un técnico.

Entrevista a Eduardo Conti, realizada el 3 de Mayo de 2011⁴.

Entrevistador: ¿Cómo podría describir el barrio en su infancia?

Eduardo Conti: Yo vivía en calle Rodríguez, a media cuadra de la Avenida Alem (Barrio Napostá). La calle era asfaltada, terminaba en 12 de Octubre y de ahí para el lado del barrio Palihue era toda una zona de tierra, una zona donde todavía el progreso no había llegado, no había llegado la obra sanitaria, sólo el agua corriente. Todo lo que uno puede contar de la juventud siempre es lindo, tengo muy buenos recuerdos. El barrio era tranquilo, uno se acuerda de aquellos tiempos donde en el verano la gente salía a la noche con las sillas a sentarse y nosotros que éramos chiquilines jugábamos a la escondida, las cosas tan elementales que uno tanto disfrutaba.

E.: ¿Qué estudios realizó?

E.C.: Estudié el primario en la escuela N°4, en calle Lamadrid, luego en la Base naval, en la Escuela de Aprendices Operarios, después seguí el curso de Técnico Mecánico en la Escuela Fábrica, en calle Sarmiento, en frente a la plaza. Por último empecé Ingeniería hasta que me sobrepasaron las actividades que tenía en la fábrica. Yo deje Ingeniería en tercer año.

E.: ¿En qué momento y dónde comenzó a trabajar?

E.C.: Yo empecé a trabajar en la Base Naval, cuando estaba en la escuela de aprendices operarios, allí hice mis primeras armas. Cuando salí de la Base Naval con un grupo de personas de Punta Alta creamos una fábrica de máquinas fresadoras: hacíamos una máquina fresadora vertical de banco. En principio, la parte de fundición se hacía en Buenos Aires, en las instalaciones de "C.A.T.I.T.A"⁵, una empresa importante donde se hacía un tipo de fundición determinada para máquinas-herramientas.

⁴ AMUNS, entrevista N°421 a Eduardo Conti, realizada el 3 de Mayo de 2011.

⁵ C.A.T.I.T.A: Compañía Argentina de Talleres Industriales del Transporte y Afines. Desde la década del 30 construyó tranvías, carrocerías de ómnibus, modificó los coches articulados Birmingham del Midland y fabricó piezas de fundición de todo tipo. Luego del cierre de esta Compañía, en el mismo galpón se instaló luego la fábrica Citroën y, hoy en día está ocupado por una empresa de grúas pesadas.

Luego, cuando se fundó Metalúrgica Bahía Blanca, ingresé a trabajar ahí. Me llamaron y una vez que entré estuve a cargo de la jefatura de la parte de mecánica.

También trabajé durante dos años instalando ascensores en edificios. El primer ascensor que instalamos fue en el edificio Mario Salvadori⁶, ubicado en la primera cuadra de calle San Martín.

E.: ¿Cómo podría describir el lugar de trabajo?

E.C.: Cuando yo inicié, Metalúrgica se estaba construyendo, por lo tanto es diferente a cuando uno va a trabajar a una fábrica estable que funciona hace varios años. Nosotros íbamos avanzando junto con la construcción. Eran 70 hectáreas rodeadas en toda su periferia por eucaliptus. La empresa era de SIAM Buenos Aires, allí se iba a poner el aeródromo también aunque al final la idea quedó en la nada.

Las instalaciones tenían una separación clara entre unas y otras. Por un lado mecánica, por otro electricidad, por otro fundición, expedición. Contaba además con una oficina de compras en la cual nosotros comunicábamos todo lo que necesitábamos. También había una oficina técnica donde trabajaban 10 o 12 dibujantes. Entre la oficina técnica y fundición había una serie de locales, de los cuales uno era el de electricidad, otro era el taller de herramientas y también había uno destinado a la carpintería. En esta última se hacían los embalajes. En momento de pleno apogeo trabajaban 450 personas en la fábrica, de las cuales 350 eran efectivas.

La línea líder eran los surtidores de SIAM. El surtidor no se fabricaba y se iba: El surtidor se fabricaba, luego “pesas y medidas” hacía toda la revisión del mismo, lo precintaban y luego antes de salir cada una de las empresas contratistas [YPF, SHELL, ESSO] hacía sus controles de verificación. Se trabajaba a contra reloj, entonces cuando se cargaban se llenaban 3 o 4 semirremolques para despachara a Buenos Aires, a medida que cada surtidor pasaba la inspección iba a expedición, se embalaba y se cargaba. Se empezaba a la mañana y a la noche salían los 3 o 4 semirremolques para Capital Federal. Una vez que partían se llevaba a cabo la operación contable.

En cuanto a la jerarquización en la fábrica, había dos estamentos: “Ingeniería de Producción” era uno y el otro era “Ingeniería de costos”.

⁶ El edificio mencionado se encuentra ubicado en San Martín 28, frente a la Plaza Rivadavia, en la ciudad de Bahía Blanca.



Montaje de surtidores de nafta en Metalúrgica Bahía Blanca. AMUNS

Nosotros recibimos las primeras máquinas-computadoras en Bahía Blanca, eran dignas de haberle sacado una fotografía, porque era algo totalmente nuevo a lo que nadie estaba acostumbrado. Eran grandes como un escritorio, tal vez más grandes. Se ponían cartones, se cargaba la información y el cartón era perforado. Llegaron a Bahía Blanca porque allá en Buenos Aires ya eran obsoletas, habían estado en SIAM Avellaneda⁷.

Además de surtidores se fabricaba toda la línea SIAM de panadería, eran las máquinas más modernas que incluso hoy en día ya no se fabrican, como por ejemplos las amasadoras de alta velocidad, los hornos rotativos de 20 metros.

E.: ¿El desarrollo técnico de esos proyectos era local o venía de SIAM Buenos Aires?

E.C.: El desarrollo técnico de las máquinas de panadería, la línea vieja e histórica era de SIAM. La línea moderna, en cambio, era la línea Century (EE.UU).

⁷ En Avellaneda se encontraba la planta madre de SIAM. Esta comenzó a funcionar a fines de la década del 20 ante la necesidad de DI Tella de reunir la producción en un centro neurálgico, ya que se encontraba dispersa en distintos talleres. Fue así como nació esta fábrica metalmeccánica de grandes dimensiones.

Los hornos eran de varias procedencias, por ejemplo el rotativo era inglés.

E.: ¿Cómo recuerda las repercusiones políticas dentro de la fábrica?

E.C.: Recuerdo que hubo algunos problemas sindicales, hubo una revolución, no recuerdo bien el año, en la cual fueron cuatro soldados, se apostaron ahí con una ametralladora, estuvieron unas horas y se fueron. Era más intimidación que otra cosa.

E.: ¿Cómo consiguió el trabajo?

E.C.: Cuando construí esa máquina-herramienta [la fresadora] junto con un grupo de personas con quienes compartía una manera de pensar, compartía ideas, se me abrió la posibilidad y se me dio el pase para poder entrar a Metalúrgica Bahía Blanca. Yo entre “por la puerta grande” por haber fabricado esa fresadora. El puesto al que entré yo era en parte un puesto de línea. Estaba en la parte técnica y en la parte de control de calidad. No tenía horario, no debía marcar cartón, no tenía que identificarme. En otras palabras: entraba y salía cuando quería.

El puesto que yo tenía era un puesto que venía complicado. En aquel tiempo era todo más complicado, no teníamos ninguna información hasta que no llegaba la cartera. Ésta llegaba todos los días. Era una cartera con candado donde adentro estaban todas las quejas, todos los problemas que se había tenido con los productos, a diferencia de los tiempos actuales donde la información es inmediata, en aquellos años había que esperar esa cartera para enterarse de todo.

E.: ¿Cómo eran las condiciones de trabajo?

E.C.: En líneas generales eran buenas. En aquellos años, Metalúrgica Bahía Blanca era muy distante, al contrario de lo que pasa hoy cuando uno ve los galpones y parece cerca, estando ubicados en cercanías a Puerto Galván. Había una cantidad importante de gente trabajando, se trabajaba en turnos de 8 horas. Dentro de la fábrica se había hecho una cooperativa, ésta se encontraba en frente de la fábrica, contaba con un comedor donde comía todo el personal. Esta fábrica era manejada por los propios obreros.

En cuanto a la fábrica en sí, el sistema con el que contaba era bastante moderno; por ejemplo los sanitarios se encontraban en una especie de altillo dentro del propio galpón, cada un cierto número de metros había uno, por lo tanto los obreros no tenían que salir del taller para ir

al baño. Por otro lado, el sistema de calefacción funcionaba a partir de estufas que se alimentaban con aceite quemado, eran estufas de gran tamaño, hechas con los desperdicios de los motores eléctricos de SIAM. La fábrica también contaba con un servicio médico, el doctor asistía día por medio y atendía ahí mismo en algunos casos. Toda esa atención médica estaba a cargo de la fábrica.

En cuanto a los trabajadores, se nos daba la ropa, lo cual era un gran logro obtener eso, porque eran pocos lugares donde eso se daba.

E.: ¿Cómo era la relación con los patrones?

E.C.: La relación era buena. El presidente del Directorio era Mario Zuntini, un señor oriundo de Bahía Blanca. Mientras estuvo él la relación era muy directa. No estaba todos los días porque iba y venía a Buenos Aires; pero cuando venía hablaba con todos de igual a igual; no había ningún tipo de problema en hablar directamente con él.

E.: ¿Estaba usted sindicalizado?

E.C.: No, yo estaba en el staff y no tenía horario. Cada uno tomaba las cosas como propias, había una especie amor propio, donde cada uno lo tomaba como un desafío y quería resolver las cosas. Eran otros tiempos, no se “pateaba” el problema hacia un tercero, si no que se intentaba resolver en el momento.

E.: ¿Cómo recuerda la presencia sindical en el establecimiento?

E.C.: Yo recuerdo que había 3 delegados, uno estaba en carpintería, otro en mecánica y el último en fundición y si mal no recuerdo uno en el depósito. La incidencia del sindicato estaba con la administración, no con nosotros. Con nosotros no había relación.

E.: ¿Recuerda alguna medida de fuerza importante?

E.C.: No, no recuerdo. Si hubo no fue nada importante. Solo recuerdo que cuando había problemas hablaba el presidente del directorio y nos arengaba, nada más que eso. Zuntini nos motivaba a que no desperdiciemos, siempre nos decía: *“ustedes cuiden los centavos que nosotros cuidamos los pesos”*.

E.: ¿Los dirigentes gremiales tenían contacto con los trabajadores?

E.C.: No, no había reuniones particulares de un sector con otro. En ese tiempo honestamente eso no existía; era completamente diferente.

E.: ¿Cómo era el control de la disciplina interna?

E.C.: Había una entrada que contaba con un tarjetero, por lo tanto toda la gente debía entrar por ahí y cada uno marcaba su tarjeta. Cada una cantidad de minutos sonaba una chicharra, quien estaba entrando y/o saliendo en ese preciso instante a la fábrica iba a control, eso significaba que el personal de maestranza los revise.

E.: ¿Cómo eran los sueldos?

E.C.: Ese dato no lo tengo bien presente, pero puedo decir que en líneas generales no había disconformidad con los sueldos. No había paros, sí era una fábrica que andaba con muchos problemas económicos por ser la fábrica subsidiaría más chica que tenía SIAM.

Trabajar en Metalúrgica Bahía Blanca era algopreciado, porque era algo seguro: en determinado día se cobraba, había un horario de entrada, uno de salida, estaba todo organizado.

E.: ¿Los trabajadores eran oriundos de Bahía Blanca o venían de otros lados?

E.C.: Había de todos lados. En la oficina técnica había españoles, también llegó a haber húngaros, italianos. Hubo una segunda inmigración de españoles y allí entraron varios a la fábrica.

E.: ¿Esos extranjeros tenían alguna formación técnica específica?

E.C.: Si, muchos eran dibujantes.

E.: ¿El común de los trabajadores que formación tenía?

E.C.: Había muchos técnicos, mucha gente que venía de talleres “La Piedad”; sobre todo los que trabajaban en máquinas. En las líneas de montaje había gente mayor que había adquirido experiencia en diferentes talleres y se habían adaptado a la fábrica.

E.: ¿Usted trabajó hasta que la fábrica cerró? ¿Por qué cerró?

E.C.: Si, yo trabajé hasta cuatro meses después que la fábrica cerró. Nosotros fabricábamos una línea particular que eran los surtidores. El *holding* al ver que en la fábrica más chica de SIAM se fabricaban los surtidores y, siendo que la maquinaria más grande estaba en Avellaneda y en otras dependencias, se preguntaron ¿cómo no vamos a poder hacerlo nosotros? Entonces fue el mismo *holding* el que hizo fuerza para que se cierre la fábrica.

Cuando se cerró, como estaba en la parte técnica donde se fabricaban las máquinas de envoltura, me ofrecieron llevarme a SIAM Avellaneda. Yo no acepté porque no conocía a nadie y acá en Bahía Blanca era “*ca-beza de ratón*” y allá hubiera sido “*cola de elefante*”.

Cuando cerró, nosotros nos quisimos quedar con la fábrica, pero se llevaron todo para Avellaneda y otra parte de las cosas las tiraron.

E.: ¿Cuándo cierra la fábrica, en la década del 60, cómo se componía la industria metalúrgica en la ciudad de Bahía Blanca?

E.C.: En ese momento era grande, había muchas fábricas. Se fabricaba mucha maquinaria para la industria agrícola y para ello funcionaban aproximadamente 7 u 8 fábricas. Había una competencia muy grande. Había empresas donde la gente estaba esperando en la puerta que terminen de hacer un carro y se lo llevaban con la pintura fresca. Se trabajaba a contra reloj, había mucha demanda. La industria metalúrgica específicamente dedicada al agro acá en nuestra ciudad tuvo muchos altibajos, porque primero Bahía Blanca era líder en la zona, había talleres grandes, hoy en día no, las industrias líderes están en Tres Arroyos. Hoy quedan pocas empresas que se dediquen, no hay una línea líder. El agro aquí en Argentina es líder mundial, por lo tanto los trabajos se van perfeccionando todos los días, como hacíamos en Metalúrgica Bahía Blanca, al no hacerse eso aquí la industria descendió muchísimo.

Metalúrgica Bahía Blanca en la voz de un obrero

Entrevista a Néstor Luis Filippi, realizada el 17 de Diciembre de 2010⁸.

Entrevistador: ¿Cuándo vino a Bahía Blanca? ¿En qué lugar de la ciudad residió?

Luis Filippi: A los seis años llegué a Bahía Blanca, nos instalamos en el barrio Maldonado, un barrio de ferroviarios, mi padre era tal. Durante un año vivimos en las colonias ferroviarias y luego fuimos al barrio en sí, a la villa ferroviaria. Allí viví hasta que me case a los 23 años.

E.: ¿Qué estudios realizó?

L.F.: Hasta tercer año en Escuela de Fábrica, la escuela N° 10. Terminé la secundaria y entré ahí.

E.: ¿Dónde comenzó a trabajar?

L.F.: Cuando deje la escuela empecé a trabajar en una fábrica de cortinas y luego trabajé en Capitan Sarmiento durante un año hasta Septiembre de 1955 que me volví por la Revolución Libertadora.

E.: ¿Cuándo ingresó a Metalúrgica Bahía Blanca?

L.F.: El 10 de Octubre de 1955, llegué a Bahía desde Capitán Sarmiento y entré a trabajar a la Metalúrgica.

E.: ¿Cómo era las condiciones trabajo?

L.F.: Se trabajaba muy bien, en ese momento estaba Mario Zuntini, que era el dueño. Se trabajaba muy bien, se le daba la oportunidad a la gente que quería trabajar. Trabajaban 320 personas, la empresa pertenecía a SIAM. Nunca supe porque cerró la empresa y se trasladó todo a Buenos Aires. En ella se fabricaban surtidores, hornos de panadería, carameleiras. Los surtidores eran la principal producción.

Se pagaba a los empleados según el rendimiento que tenían. No todos ganaban lo mismo por hora. La relación entre trabajadores era buena, no importaba que uno gane más que otros, todos eramos concientes que eso pasaba por el rendimiento que cada uno tenía que era variado.

⁸ AMUNS, entrevista N° 412 a Luis Filippi, realizada el 17 de Diciembre de 2010.

E.: ¿Cómo consiguió el trabajo?

L.F.: Fui y me presenté, no tuve ninguna recomendación. Presenté mi curriculum e ingresé. Ingresé como aprendiz y al año era oficial.

E.: ¿Cómo eran los ascensos? ¿Había alguna evaluación?

L.F.: Eran por capacidad. De acuerdo al rendimiento en la empresa si uno consideraba que podía llegar a más, lo pedía, se hablaba con el Gerente, se le comunicaba la idea y ahí el capataz te evaluaba. A uno le daban la categoría si rendía bien. Yo con 18 años ya era oficial.

E.: ¿Cómo podría describir el lugar de trabajo?

L.F.: Los galpones eran grandes, había naves de 80 por 90 metros, luego se hicieron 10 galpones a los costados donde se armaban los surtidores. En total eran dos cuerpos grandes, que eran la parte de fundición y la parte de mecánica. El terreno era muy grande, se encontraba en Loma Paraguaya.

En ese tiempo venían muchos italianos a trabajar, era gente que venía, se le daba un pequeño curso y entraban a trabajar, no obstante eran pocos los que quedaban, la mayoría se iba. La gente de acá era mucho más capaz.

E.: ¿En qué sector de la fábrica trabajaba usted?

L.F.: En la parte de mecánica, teníamos una sesión que era toda tornería y fresa. En ese tiempo eran 32 tornos y 5 fresas, además de otras máquinas.

Se controlaba el tiempo que se tardaba en el trabajo. Luego del torno las piezas pasaban a inspección y recién ahí a montaje.

E.: ¿Qué tipo de tareas realizaba usted?

L.F.: Yo me dedicaba especialmente a tornería, desde que ingresé hasta que terminé siempre trabajé en el torno.

E.: ¿Por qué comenzó a trabajar?

L.F.: Porque había que hacerlo, había que ayudar en la casa, uno no se podía quedar hasta los 30 años en su casa sin trabajar.

E.: ¿Cómo era una jornada laboral y cómo era la relación con el sueldo?

L.F.: Las jornadas eran de 8 horas. Se pagaba bien y los sueldos alcanzaban perfectamente, al contrario de lo que pasa en la actualidad.

E.: ¿Cómo era la relación con los patrones?

L.F.: Muy buena. Se hablaba muy poco con los patrones. En mi caso me tocó hablar por un accidente que tuve, pero la relación era excelente. No era una persona egoísta, era accesible.

E.: ¿Estaban todos sindicalizados?

L.F.: La mayoría. Yo lo estaba, tenía mi obra social ahí; no obstante cuando tenía algún problema lo resolvía solo, no recurría al sindicato.

E.: ¿Había delegados de fábrica? ¿Cómo se elegían?

L.F.: Sí, se elegían por votación. Llegó a haber 16 delegados, uno por sección. Había un delegado cada 30 personas aproximadamente. Yo fui delegado durante un breve tiempo, no estuve mucho porque las expectativas que tenía no se cumplieron. Yo tenía una idea particular sobre el sindicalismo y no era la misma de la época, por eso no quise estar más. Uno debe defender al obrero pero también el trabajo y cuando observé que había reclamos injustos no quise ser más delegado.

E.: ¿Cómo recuerda la presencia sindical en el establecimiento?

L.F.: Los paros que había en la fábrica no eran espontáneos, sino programados, por lo tanto nos daba bronca, porque no podía ser que se programen, yo no estaba de acuerdo con parar una empresa y al fin y al cabo beneficiar a la empresa y no a los trabajadores.

Recuerdo a Albertano Quiroga como una buena persona, era alguien con buen comportamiento, accesible; estaba frecuentemente en el establecimiento recorriendo los talleres.

E.: ¿Recuerda alguna medida de fuerza?

L.F.: Recuerdo dos paros grandes que hubo, uno en 1956 y otro en 1958. A mí no me afectó porque durante ese tiempo me fui a trabajar a otro lado. Busqué siempre la salida, no quería perder plata. Apoyaba los paros cuando me parecían justos, pero cuando no coincidía con el reclamo

como en 1958 pedí permiso para irme a trabajar durante un tiempo a otro lugar y trabajé en el frigorífico de Cerri. Era cuestión de trabajar y no quedarse durmiendo.

E.: ¿Por qué cree que cerró la fábrica?

L.F.: Personalmente creo que a la empresa no le convenía tener toda la dirigencia en Buenos Aires y estar trabajando acá. La mayoría de los jefes eran de Buenos Aires.

E.: ¿Cómo recuerda el proceso de “desperonización” en la fábrica?

L.F.: Yo no lo sentí, se siguió trabajando normalmente. Particularmente yo no me interesaba por un partido político, sino por las personalidades, por los candidatos.

E.: ¿Había entre los trabajadores extranjeros comunistas?

L.F.: Si, los había. La mayoría de los inmigrantes eran comunistas. La relación con ellos era muy buena, en mi caso no hablaba de política con ellos, no me interesaba. Solo eran compañeros de trabajo para mí, no me interesaba discutir con ellos de política. A veces se escuchaban discusiones fuertes de política en el comedor de la fábrica, pero no más que eso.



Plan de lucha de 1964 en Metalúrgica Bahía Blanca. AMUNS

Entrevistado: **Carlos Facetti**
Entrevistadores: **Gonzalo Cabezas y Rocío Zanetto**
Fecha de la entrevista: **1 de marzo de 2011**
Transcriptor: **Rocío Zanetto**

Carlos Facetti: Los hermanos Zanconi, que comienzan dicho sea de paso en un gallinero el taller, logran una fábrica importante. Donde ellos asocian, los hermanos Zanconi a través de los tiempos, asocian a Evangelista, a Vanzini y a Ochionero. A estos tres los asocian, Evangelista es sobrino Vanzini era un empleado, un buen empleado de las mismas características que Ochionero también, que los asocian a los tres. Luego, a su vez, Vanzini y Evangelista, cuando Zanconi se dedica a otra cosa, que se dedica a hacer galpones, hay una división de sociedad muy amistosa, que Zanconi se dedica a hacer galpones y tinglados que era la intención de Néstor Zanconi, que era ingeniero, y de Cachi Zanconi o Roberto Zanconi, que ellos querían cortarse por otro lado. Entonces como esto era una fábrica que hacía galpones, hacía carpintería metálica, hacía carpintería de aluminio y tenía su propia matricería. Era una empresa de cien hombres. Se asocian con Evangelista y Vanzini. Yo aparezco acá en Zanconi como empleado, que era mi tío abuelo, entre otras cosas el primer empleo mío fue de cadete. Exactamente empecé en marzo de 1960, empecé yo a trabajar en Zanconi. Yo me voy con Evangelista donde, en un determinado momento, me asocio con Evangelista. Era Evangelista y Vanzini la empresa, que era la continuadora de Zanconi Hermanos en la parte de carpintería metálica y carpintería de aluminio. Por otro lado, estaba Bonazelli que también fue un socio, o un habilitado más que un socio, de Zanconi en la parte de carpintería de aluminio.

Gonzalo Cabezas ¿Dónde y cuándo nació?

C.F.: Yo nací en Bahía Blanca el 26 de junio de 1946.

G.C.: ¿En qué sector de la ciudad residía?

C.F.: Barrio 9 de Julio.

G.C.: ¿Cómo era su barrio?

C.F.: Normal. Un barrio a 15 cuadras de la plaza, cuya calle más principal era Charlone, con un club de barrio muy interesante, muy importante. Después toda gente trabajadora, toda gente obrera, un barrio obrero digamos, no un barrio creado obrero, pero sí de gente obrera.

G.C.: ¿Qué estudios realizó?

C.F.: Hasta tercer año del secundario.

G.C.: ¿En qué momento y dónde comenzó a trabajar?

C.F.: Zanconi Hermanos. Único trabajo. Nunca hice otra cosa que no sea esto.

G.C.: Comenzó como cadete...

C.F.: Comencé como cadete... Después mis tíos me mandaron a una empresa. Porque hay mucha historia detrás de los Zanconi. Zanconi era el dueño del 49 por ciento de P. Inglese e hijos una fábrica que hacía tinglyado de chapa. Una fábrica que todavía existe con el nombre Metalúrgica Don Bosco, las máquinas que está en metalúrgica Don Bosco, las viejas máquinas, las Cincinatti, es un máquina que trajeron mis tíos en el año, llegó a la Argentina en el año 46, 47, o sea más o menos en la época que yo nací, todavía están ahí.

G.C.: Estaba P. Inglese nos dijo Bonazelli¹ enfrente de Zanconi

C.F.: Estaba en frente de Zanconi, P. Inglese estaba enfrente de Zanconi, exactamente. Zanconi hermanos era dueño del 49 por ciento porque esa empresa se había formado con tres perdonas, con tres grupos económicos. El del P. Inglese que tenía le *know how*, Zanconi que era un emprendedor y una empresa que es muy importante que no existe más que era Bertrán. Pero no los Bertrán que hacen galpones sino los Bertrán los que son dueños de Codimat

Rocio Zanetto: Era un empresa que estaba...

C.F.: Hacía vagones para ferrocarril.

¹ En alusión a Hugo Bonazelli, que también fue entrevistado en el marco del proyecto de voluntariado.

R.Z.: Pero estaba en la misma manzana.

C.F.: Estaba en la misma manzana. Los fondos nuestros daban con los fondos de Bertrán, pero después porque Bertrán estaba sobre Juan Molina, Zanconi estaba sobre Almafuerte y P. Inglese estaba enfrente de Zanconi.

R.Z.: ¿Con Bertrán trabajaban en conjunto?

C.F.: No. Todas las empresas trabajaban individualmente pero había una sociedad inicial de Bertrán, Zanconi y P. Inglese. De todos, si yo tengo que analizarlo, uno de los hombres más capaces era Númen Bertrán. Nardo era un excelente negociador y un excelente, es porque Nardo vive, Nardo Bertrán es un excelente administrador y un excelente hombre de negocios y Númen un excelente metalúrgico, un hombre con unos conocimientos espectaculares. Yo aprendí mucho de Númen Bertrán, porque yo cuando tenía un problema en la fábrica que cuando nosotros nos empezamos a meter en la fábrica ya no como cadete ni como administrativo sino como directores o ejecutores, cada vez que se me quemaban los papeles iba a Númen Bertrán y le preguntaba, Númen cómo hago esto, Númen cómo hago lo otro y Númen para todo tenía un respuesta. Un hombre muy, muy capaz, yo diría que de los que yo conozco el más capaz de todos.



Reparación de vagones de ferrocarril en la Metalúrgica Bertrán Hnos. AMUNS

G.C.: ¿Podría describir su lugar de trabajo?

C.F.: Un oficina en la calle Almafuerde al 700, una oficina antigua. Muy difícil de describir por que, por ejemplo, nosotros copiábamos los archivos en un copiadador con una prensa para la documentación, las facturas iniciales se hacían todas a mano, incluso con una letra, teníamos un hombre que le llamábamos el ... no me acuerdo como le llamábamos, pero era como un perito mercantil, un tipo que hacía las facturas y hacía con letra de molde la factura. Se repartía, a mi me tocaba, por ejemplo, repartir las facturas a cada uno de los clientes, repartir los almanaques, por que se repartían los almanaques, se iban a buscar los pagarés o las letras da cambio, o sea, casi no existía el pago rápido como es ahora, o el contado o con un cheque sino un pagaré se hacía y la persona se comprometía a pagar en 30, 60, 90, 120, 150, 180 días, se firmaba pagaré se llevaban se descontaban en los bancos o se iba a cobrar cada vez, yo iba a la casa del señor que había firmado el pagaré y me pagaba. Esa era una mecánica digamos. Uso de la bicicleta, lo hacíamos todo en bicicleta. Eso era en mi primer trabajo. Después ya entré en otro un poco más fino, ya había otro cadete y yo me dedicaba a otros papeles. Por ejemplo, a hacer los copiadores, archivar las facturas, llegué a la auditoría, cómo se hacía una auditoría que venía el contador y sellaba cada una de las facturas. Eso era administrativamente. En el taller había tres jefes que uno era Evangelista, otro era Vanzini y otro era Ochionero. Ochionero estaba en la parte de galpones, Evangelista estaba en la parte de obras y Vanzini estaba en la parte de taller de carpintería metálica. Periódicamente se reunían para charlar entre ellos, nosotros no participábamos de eso, para ver cuáles eran los problemas. Las obras eran muy sencillas. Yo entré a la fábrica en la época que se hizo el edificio de Galerías Plaza, yo participé en la obra del edificio de Galerías Plaza.

G.C.: Cuándo entró a la fábrica?

C.F.: En el '60 en Zanconi Hermanos. En el 70 fue la división de Zanconi Hermanos, vos mirá qué coincidencia, no? Fue la división de Zanconi Hermanos con sus socios, que eran los tres Evangelista, Vanzini y Ochionero, que Ochionero se quedó con Zanconi con el tema de los galpones y Evangelista y Vanzini se fueron por otro lado. Entonces. a diez años vista de que yo ingresé a la empresa se hace una división de sociedad. A fines de los '80, casi en el año 90, mis tíos se retiran, Evangelista y Vanzini se retiran, y arrancamos nosotros en FAMAR. El 2000 arranca ... Una secuencia de diez, casi con exactitud, no exactamente, pero casi de diez años va cambiando las generaciones. Esta va a ser mu-

cho más larga porque hay más jóvenes. En aquel momento había gente más grande porque mis tíos ya venían del año 40 juntos, del 40 al 70, yo llegué en el 60.

G.C.: ¿Cómo consiguió su primer trabajo?

C.F.: Mis tíos me tomaron. Mi mamá me llevó cuando no quise estudiar más a la fábrica y bueno entré a trabajar.

G.C.: ¿Por qué quiso dejar de estudiar?

C.F.: Por que dejé de estudiar porque no me gustaba estudiar [risas] tan simple como eso. Cosa que lamento mucho pero no es nada.

G.C.: ¿Qué tipos de tareas realizaba?

C.F.: De cadete, inicial. Después ya en Evangelista no. En Evangelista ya nos pusimos el guardapolvo, cuando quisimos transformar, nosotros en el año `78 transformamos la fábrica. Ahí en la participación directa es cuando Evangelista me asocia en la empresa. Cuando nosotros nos pusimos con un colaborador nuestro al frente, compramos máquinas, plegadoras, trajimos máquinas modernas, hicimos una transformación en la fábrica y ahí hizo un despegue Evangelista de que se yo 200 por ciento. Hay un detalle que te lo quiero decir y te lo digo con orgullo, no con ego, te lo digo con orgullo, Zanconi fue líder en su rubro, Evangelista fue líder en su rubro, FAMAR fue líder en su rubro y hoy Cerramiento Acristalados es líder en su rubro. La sangre Zanconi fue líder, siempre que tuvo algo fue líder o sea las mejores obras, la mayor cantidad de facturación, el prestigio, nosotros trabajamos en Buenos Aires, en Nor Delta, en Puerto Madero, estamos haciendo la obra más importante que se va a hacer de casa de familia de un empresario muy grande. Te digo que es la mejor obra por que la carpintería, todos los perfiles viene de Alemania. Fuimos elegidos por la firma alemana Schüco. Fuimos elegidos, vamos a ser claros. Hay empresas en el país, yo estoy hablando de Bahía Blanca, hay empresas en el país iguales o mejores que la nuestra. Pero por razones de distancia nosotros teníamos prioridad con la obra. Hay varias empresas en Buenos Aires que son conocidos nuestros, que tiene un nivel espectacular y tienen capacidad, porque no solamente hay que tener nivel sino que hay que tener capacidad. Nosotros estamos invitados a hacer obras importantes pero no las podemos hacer porque

no tenemos capacidad. Ni la capacidad técnica, ni la capacidad económica, ni la capacidad de producción. Nosotros tenemos un nivel y en ese nivel queremos estar.

G.C.: ¿Cómo eran las condiciones de trabajo?

C.F.: Las condiciones de trabajo eran... claro, eran muy tranqui, muy tranqui. Eran condiciones digamos no había desbordes, no había apuros, se hacía todo en base a mucha gente, a mucha, mucha gente se hacía. Zanconi tenía cien hombres, y nosotros acá tenemos 16 y producimos muy bien. Tenemos toda la tecnología que se te pueda ocurrir en carpintería la tenemos toda. Entonces en aquella época lo hacía, vos necesitabas 100, 110, 120. Vos pagabas un sueldo a un tipo que hacía poco, dos ventanas por día, una ventana por día, macanudo porque no valía, la mano de obra no valía. No valía, pero a su vez, no le faltaba nada a ese hombre. El tipo tenía trabajo y estaba bien, no era pobre era un hombre humilde. Nada más, no era pobre indigente. Ahora si vos no tenés una capacidad una preparación no podés entrar. Acá si yo quisiera tomar gente, vos no tenés idea la gente que trae *curriculum* acá y no los puedo tomar porque no saben hacer nada. No saben ni si quiera aprender y no tiene voluntad, antes al gente tenía esa particularidad de que primero estaba en un fábrica y después se ponía un taller².

R.Z.: ¿Qué es un matricero?

C.F.: Un matricero es el que hace las matrices de corte, de mecanización y todas esas cosas, de precisión, va de la mano de la tornería, es un taller especializado. Después yo te puede mostrar lo que es una matriz y lo que hace este hombre que es realmente un artista.

G.C.: ¿En qué momento comenzó a trabajar en la industria metalúrgica, no como cadete sino ya como obrero?

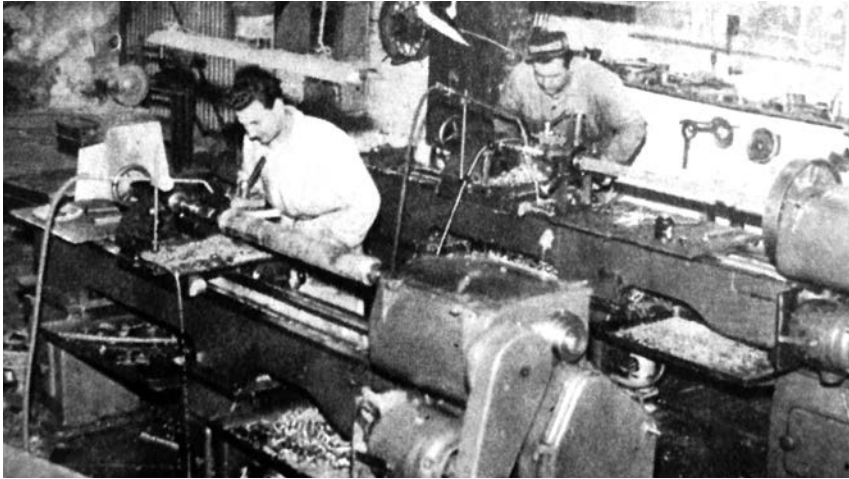
C.F.: Yo en la industria empecé a trabajar en el '70 diez años después. Porque yo pasé, dentro del grupo Zanconi, pasé por varios lugares pasé por una compañía de ahorro y préstamos, pasé por una empresa de

² Muestra un cuadro de una fotografía ampliada tomada en Zanconi Hermanos aproximadamente en 1964. Uno de los retratados se destacaba por ser un excelente matricero.

venta de perfiles de aluminio. La compañía de ahorro y préstamo se llamaba de Ahorro Viviendas de Sur, mis tíos eran socios de la compañía, por eso te digo tenían muchas empresas. Eran socios de la compañía y tenían que tener alguien adentro de confianza entonces me mandaron a mí, yo ya había pasado la etapa de cadete, había pasado al etapa de la parte administrativa y entonces me mandaron para trabajar en la compañía y trabajé tres cuatro años en la compañía. Después se abrió un distribuidora que se llamaba El Metal, un distribuidora de perfiles de aluminio que tenían, en Bahía Blanca eran dos, una era CEPEGO y otra era El Metal, que distribuían perfiles. Ahí ya estuve al frente, ahí es donde empecé a "mamar" el negocio del aluminio. Después, cuando se separa Zanconi de Evangelista y Vanzini es ahí donde yo me voy con Evangelista y Vanzini, porque ellos tenían una gran preparación como jefes de taller pero no tenían la preparación de la conducción de una empresa, ellos eran muy hábiles en el taller. Entonces qué hacían, Vanzini estaba en el taller, Evangelista estaba en la obra, y yo estaba en la administración y en la parte técnica. Lo que pasa que yo en un determinado momento me di cuenta que yo tenía que darle más bolilla a la parte técnica que a la parte administrativa. Porque la parte técnica que a mí se me desgastaba, a través de los dos socios que teníamos, y no evolucionábamos seguíamos en base a hombres, en base a esfuerzo, no seguíamos en base a tecnología y ahí donde nosotros que siempre tuvimos una solvencia interesante es donde salimos a comprar máquinas modernas, matricerías modernas y entonces llegamos a ser en el término de 4, 5 años carpintería para 20000 viviendas. Salía un camión por semana de viviendas. Estoy hablando de los años 82, 83 más o menos.

R.Z.: ¿En Zanconi tenían un nivel de producción similar?

C.F.: No. Zanconi entró en una decadencia. Cuando nosotros nos separamos Zanconi entró en una decadencia. Es como que la división de sociedad no le convino demasiado a Zanconi, mientras nosotros crecíamos ellos decrecían. Primero porque le salió la competencia, segundo porque los Zanconi ya estaban muy grandes, tercero por que hubieron algunas cosas que digamos un primo mío que no manejó bien la situación, las épocas eran muy difíciles por eso había que estar bien preparado. Vos tanto podías despegar como podías fundirte. No había un gris, había un blanco o un negro. Mientras nosotros teníamos la potencia para surgir y el mercado. Porque se dio un fenómeno en le época de Alfonsín muy



Tornería de la fábrica Piro y Ruiz. AMUNS

importante que eran los barrios de viviendas que se hicieron, yo creo que nunca se hicieron tantos barrios de vivienda como en esa época. Te digo, probablemente, hoy se hagan más barrios de viviendas pero históricamente no se habían hecho nunca tantos barrios de viviendas entonces eran un boom. Tan boom era que San Luis surge, la industria de San Luis surge, de ese envión que le da el Estado Nacional a través de los barrios de viviendas y de las escuelas. Yo te aclaro que de radical no tengo ni una uña te lo aclaro pero las escuelas de la época de Alfonsín eran espectaculares, porque eran escuelas donde iba toda la familia. Nosotros hacíamos escuelas en los lugares más insólitos que se te puedan ocurrir. En el medio de un campo en la medio de una chacra, de una conjunto de chacras, en el Bolsón. Si eran escuelas en la parte de fruticultura en esa escuela te enseñaban tanto a leer y escribir, la madre iba a tejer, el padre iba a hacer de carpintero, le enseñaban a ralear la fruta, le enseñaban... no iba el chico la colegio, iban todos. Uno aprendían a estudiar y otros aprendía a trabajar. Era espectacular. Las escuelas.... Son espectaculares, no sé si siguen. Pero de ese no tenés idea las que hicimos.

G.C.: ¿En la industria cómo era una jornada laboral?

C.F.: Ocho horas. Se hacían muchas cosas por contrato, por contrato significaba que vos le decías en un obrero hay que hacer cie ventanas de estas y el tipo, cada ventana vos se la pagabas cincuenta pesos, y

entonces cien ventanas eran cinco mil pesos. Después vos establecías cuál era el sueldo para ese periodo y la diferencia se los pagabas ahí. Eso era le abc en determinadas obras y sino las ocho horas normales.

G.C.: ¿Ocho horas corridas...?

C.F.: Ocho horas por día. De 7 a 12 y de 2 de la tarde a no me acuerdo que hora, eran ocho horas. Se trabajaban los sábados.

G.C.: ¿Los turnos eran rotativos?

C.F.: No, no. Ocho horas. De siete a doce son cinco horas creo y a la tarde tres horas de dos de la tarde o tres de la tarde a seis de la tarde. Punto, se terminó la historia. Cada uno se iba a la casa, todo el mundo iba a comer a su casa, no te olvides que la ciudad era mucho más chica. Si vos me estás hablando de historia, me estás hablando de aquellos años. Todos nos íbamos a comer a casa, dormir la siesta a casa todo. Ya en los años por allá por el 75, 76 más o menos ahí es donde empezaron a venir los horarios corridos pero antes no ni hablemos, todos a su casa, se cerraba el taller, a su casa.

G.C.: ¿Cuántas personas trabajaban en el mismo establecimiento?

C.F.: En Zanconi llegamos a trabajar cien. Cuando yo entré a trabajar en Zanconi había cien obreros.

G.C.: ¿Más los aprendices?

C.F.: Incluyendo los aprendices. Esa era una muy buen política.

G.C.: ¿Cómo era la proporción?

C.F.: No, los aprendices nunca fueron muchos, muy pocos. Pero yo te diría que cada grupo de trabajo debía tener dos aprendices, y los grupos de trabajo que podía haber en un taller entre ocho y diez aprendices, diez por ciento como máximo. Esa era una muy buena política, muy buena política.

G.C.: ¿Cómo era la relación con los patrones?

C.F.: Hasta los años 73, 74 la relación era bastante, bastante buena, después fue un poco más traumática, incluso vivimos un poco a punta de pistola. Pero realmente hasta esa fecha era una convivencia normal. Después del 73 las cosas cambiaron mucho, hasta el 76.

G.C.: ¿Ese cambio en las relaciones a qué se debió?

C.F.: Al sistema sindical, es lo mismo que tenemos hoy. Con la única diferencia que hoy hacemos otro tipo de daño, pero la realidad...Perdón yo no hablo de mi gente. Nosotros, el mejor capital que tenemos es el personal. Nosotros, acá en nuestro taller, el mejor capital que tenemos es el personal, nosotros tenemos un personal excelente. Pero no de ahora, desde que estamos al frente mi hermano y yo en la fábrica, siempre tuvimos un excelente personal, siempre. Más allá de algunos errores, más allá de algunas cositas, más allá de las cosas normales que puede pasar. Pero nunca un tipo con mala fe. Diferencias existen, y van a seguir existiendo siempre. Pero fue muy difícil los años hasta el 76 fue muy difícil, del 73 al 76 fue muy difícil.

G.C.: ¿Cómo estaba organizado el trabajo dentro del establecimiento?

C.F.: No sé a qué llamás organizado pero...

G.C.: Estaban divididos en secciones?

C.F.: Si, si en secciones. Estaba la sección aluminio, la sección matricería, la sección carpintería metálica y la sección galpones. Cada uno tenía su sección, y los líderes de cada sección eran, Evangelista en la carpintería, Bonazelli en la carpintería de aluminio o Panelli, Panelli en la carpintería de aluminio por que Bonazelli estaba en la parte administrativa. Perdón, vamos a empezar de nuevo, Evangelista en la obra, Vanzini en el taller de carpintería, Ochionero en el taller de chapa y Panelli en el taller de aluminio y Sidera en el taller de matricería.

R.Z.: ¿En todas de las secciones trabajaba la misma cantidad de gente?

C..F.: No, no. Había secciones... La que más gente trabajaba era la carpintería metálica.

R.Z.: ¿Matricería era la más chiquita?

C.F.: Si, matricería era más chiquita si, y aluminio. Porque en aluminio con poca muy gente se hace mucha producción. En galpones también, no son muchos la gente de galpones. La más importante yo diría que de cien hombres cincuenta hombres eran de carpintería metálica, era la más compleja.

R.Z.: ¿Qué producían?

C.F.: Puertas y ventanas de chapa, y de hierro. En el taller de Zanconi en épocas que yo no viví, en la época de la guerra, se planchaban las chapas de los viejos automóviles para hacer las puertas de las obras, para que tengas una idea, no? El hierro era un hierro común, o sea las carpinterías no tenían mucha importancia. Nosotros íbamos a Río Negro, y yo el primer viaje que hice a Río Negro para llegar tuvimos que abrir una tranquera, cuando vos lo contás hoy, no estamos hablando de dos siglos atrás, son cincuenta años.

R.Z.: Usted habla de los perfiles, ¿Qué son los perfiles?

C.F.: Pueden ser de aluminio o pueden ser de chapa o pueden ser de hierro.

R.Z.: ¿Lo fabricaban ustedes?

C.F.: No, no. Nosotros los comprábamos y los armábamos.

R.Z.: ¿Dónde los compraban?

C.F.: En Hierromat o...

RZ: ¿Era producción nacional?

CF: Había producción nacional y había producción belga. Por ejemplo, había perfiles que se llamaba carpintería doble contacto que era de producción belga.

R.Z.: ¿Hoy en día se trabaja más con producción nacional o extranjera?

C.F.: No, no eso no existe más. No se hace nunca más una ventana de hierro. O sea, yo digo, por ahí hay alguien que lo hace, hay uno que lo hace. Hoy la carpintería es de aluminio, de PVC, de madera y pará de contar. Hay algunas inyectadas en poliuretano que acá no vienen, que no se hacen. Pero hoy las carpinterías son distintas, la forma de colocarla es distinta antes se amuraba ahora no se amuran más se fijan, se terminan distinta las obras son distinta. Es totalmente distinta una cosa de otra. Vos imaginate que nosotros levantábamos el teléfono para hablar con Buenos Aires y vos le dabas el número y te decía bueno tiene dos horas de demora, cortábamos y a las dos horas no llamaba la telefonista

y nos decía señor su comunicación y entonces hablábamos y yo decía, ¿Milagros está? [su nieta presente durante la entrevista], no recién se fue. Ahí vos tenés una idea. Si no te daban condicionantes, para que vos te des una idea. Hoy estamos *on line* con cualquier lugar del mundo, es una cosa totalmente distinta. Los últimos cincuenta años han sido tan importantes, la transformación que no se puede relacionar, venimos del sulky a la nave espacial.

R.Z.: El esfuerzo productivo era mayor, en cantidad de fuerza hombre.

C.F.: Si, si. Todo a mano. Cuando nosotros incorporamos precisamente la tecnología que nosotros pretendíamos en Evangelista y Vanzini para salir del letargo. La gente hacía todo a mano, cargar los camiones a mano, todo con un gran esfuerzo y mucha gente. Lo único que tenía de ventaja esa situación es que era ocupación plena. Sepas hacer nada o no sepas hacer nada, tenías ocupación, porque todo el mundo necesitaba gente por todos lados por que todo se hacía en base a cantidad de gente.

R.Z.: ¿Habiendo tanta gente, surgían conflictos laborales, huelgas?

C.F.: Muy pocas, muy pocas, hasta el 73. Después del 73 las cosas cambiaron muchísimo. Después del 73. Yo no viví como adulto el 55, del 55 para atrás donde se que había conflicto. Pero nunca fueron tan perversos



Obreros tomando la fábrica El Indio en el plan de lucha de 1964. AMUNS

como son en este momento, o como fueron en el '73. En el '73, del '73 al '76 nosotros teníamos conflictos que se llamaban conflictos no declarados, hacían una reunión, una asamblea y vos le preguntabas, bueno macanudo, qué es lo que quieren, no, qué es lo que ofrecen ustedes, nosotros no pedimos nada. Entonces bueno nosotros ofrecemos un plan de... no, no nos gusta. No es que vos me decís yo quiero diez y yo te ofrezco ocho y después arreglamos en nueve. No, conflictos no declarados. Vos me decís yo quiero ganar más, perfecto que te parece si vos hacés en lugar de diez piezas hacés doce y yo te voy a pagar esto y te voy a pagar el veinte por ciento más. No, no me gusta. Bueh te voy a pagar el treinta. No, no me gusta. ¿Cuánto querés cobrar? Ah, no decilo vos. O sea el tema, hasta contestaciones como la siguiente, venir a la fábrica una sindicalista y decir che qué problema tiene acá y un empleado decir no, no tenemos problemas. Si no hay, hay que crearlos.

R.Z.: ¿En tiempos anteriores la relación con los dirigentes sindicales era más tranquila?

C.F.: Si, era más tranquila. Había algunos conflictos, que siempre los hubo, pero eran más tranquilas, eran más civilizadas. Las relaciones eran más civilizadas. Por ahí había huelgas, si, había huelgas. No dejaba de haber huelgas. Las tuvo Frondizi, las tuvo Illia, lo tuvieron todos los gobiernos las huelgas. Pero salvo manifestaciones como fue el Cordobazo o algo por el estilo que ya eran situaciones límite de determinadas cosas. Las huelgas eran más civilizadas. Había una forma de presión pero no eran como fueron después del '73.

R.Z.: ¿Los reclamos eran salariales...?

C.F.: Los reclamos si, si. Por ejemplo, ese es uno de los grandes errores porque, por ejemplo, la mayoría de los reclamos se resuelven con plata. No debería ser así nomás, porque pudieron haber reclamos mucho más importantes. Por ejemplo, nosotros siempre cuidamos de nuestro personal, siempre fuimos ejemplo. Tal es así que durante muchísimos años, nosotros yo te diría que desde que fuimos los Facetti solos, que ya no estaban ni Evangelista, ni Vanzini, ni Zanconi, y no porque ellos no lo hubiesen querido, sino porque nosotros no nos dimos cuenta. Nosotros a principio de año le comprábamos los cuadernos y los libros a todos los hijos de los empleados. Nos traían la lista y nosotros comprábamos los cuadernos y los libros a los hijos de los empleados. Cuando terminaba el año tenían la

obligación de traerlos acá, cuando nosotros recibíamos los libros y recibíamos la nueva lista de libros, qué hacíamos le comprábamos los libros o transferíamos los libros, si a uno le servía el del otro lo transferimos y los que nos sobraban se los llevábamos la sindicato para que se lo den a otra gente. Siempre cuidamos de que la gente no haga esfuerzos, siempre buscamos de que la gente no haga esfuerzos más de la cuenta que trabaje en buenas condiciones, o sea que tenga buen piso que tenga buena herramienta. Porque venir a trabajar es la mayor cantidad de tiempo que uno utiliza en la vida mientras no duerme, o sea vos trabajás más de lo que vivís fuera del trabajo, salvo cuando dormís. Entonces, a vos te tiene que resultar agradable venir a trabajar, no puede ser tedioso. El trabajo tiene que ser, lo que nosotros interpretamos, tiene que ser algo que te guste que te de placer venir a trabajar, no que sea un medio de vida, una pasión. Por ejemplo, para mi es una pasión venir a trabajar, en esto probablemente si tengo un kiosco me fundiría al otro día porque no me gusta. A mí me gustan las cosas que son creativas. Pero acá la gente le gusta venir a trabajar tiene condiciones normales, y se respeta mucho. Por ejemplo, te digo las cosas que nosotros respetamos. Primero un tipo que viene acá que está tosiendo, que está medio enfermos y que viene porque necesita venir a trabajar o algo por el estilo, lo mandamos a la casa. Lo mandamos a la casa para que se cure. Si un tipo viene a plantear mañana no vengo a trabajar porque tengo que correr una carrera de... o sea por deporte, totalmente autorizado. Todo lo que significa, familia, deporte, vida sana, lo que sea está autorizado. Si un tipo tiene que estudiar, decí mira, yo he tenido un chico que estudiaba y trabajaba, mira tengo un examen, andate a tu casa andate a estudiar. Eso es prioridad, para nosotros. Esas condiciones nunca se reclamaron, nunca reclamó un sindicato esas condiciones.

R.Z.: ¿En tiempos de Zanconi era distinto?

C.F.: En tiempos de Zanconi era otra historia. Porque incluso era más traqui. Todo el mundo podía mandar los chicos al colegio, todo el mundo podía comer, la olla la tenía asegurada mientras tenía trabajo, las necesidades básicas de cada uno era mucho menor que las de ahora. La vida era distinta. Vos con tener un sueldo, comer y vestirse y mandar los chicos al colegio estabas conforme. No sé si está bien o está mal, no estoy juzgando que aquello era bueno y esto es malo. Pero ahora si un tipo no tiene un auto no tiene un Blackberry o no tiene un... se vuelve loco. Entonces trabaja, trabaja más si tiene que robar, roba si tiene que

hacer un... cualquier cosa... es otra la vida de la gente. Entonces antes era más sencillo el tema, era mucho más sencillo. Mi viejo tuvo toda la vida la bicicleta, y tuvo un auto cuando nosotros ya éramos grandes, que incluso le ayudamos a comprarlo, sino toda la vida la bicicleta y feliz de la vida. El colectivo era cosa de todos los días, yo fui toda mi vida al colegio en colectivo, fui a trabajar en colectivo, incluso mi primer auto lo tuve a los 26 años³.

G.C.: ¿Recuerda algo en particular de esa ocasión en la que tomó la fotografía?

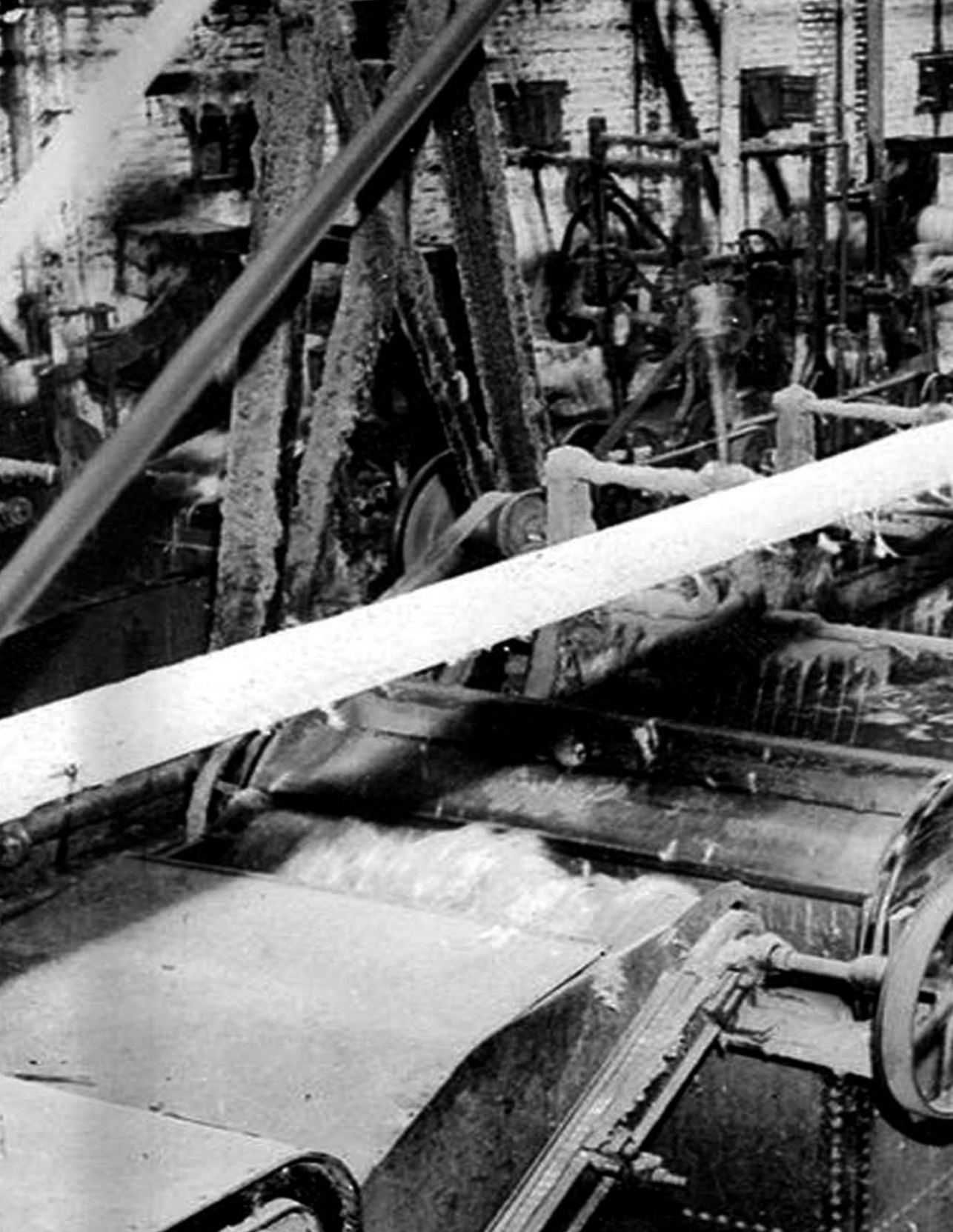
C.F.: Recuerdo muchas ocasiones parecidas a esa. Por ejemplo, que venía mi primo y decía vamos a hacer una asado y prendíamos la autógena y hacíamos el asado y éramos cincuenta para comer un asado. Se festejaba todo. El día del metalúrgico, se festejaba el día del trabajador, se festejaba el día previo a navidad era un festejo de la gran siete, el día previo al año nuevo un festejo que no tenés idea con todos los empleados de la fábrica, con pan dulces, sidras. Hoy retenerlos para hacer un asado, prefieren el día libre que reunirse con sus compañeros. El compañerismo era muy importante en aquella época, había algunas disputas, algunos celos, pero también había mucho compañerismo, eran otras formas, muy distinta. Lo que sé es que las necesidades eran mucho menores. Todo el mundo se tomaba sus vacaciones, todo el mundo se iba a Mar del Plata o a alguna parte. Hoy la gente no se puede ir a ninguna parte, mis obreros que ganan muy bien normalmente cuando se toman vacaciones o arreglan algo en la casa, o se toma algunos días nomás. Antes se iba toda la familia, colectivo por medio, Había muchos hoteles de turismo, hoy esos hoteles están reservados no para todos los trabajadores sino para los que son fieles aliados a los sindicatos. Te digo que nosotros, acá en Bahía Blanca, hoy, tenemos un muy buen sindicato de metalúrgicos. Yo te diría que hace unos años ya tenemos un sindicato metalúrgico bueno, con tipos normales donde vos podés conversar con ellos civilizadamente. No sé otros gremios, por lo menos el nuestro se puede. Pero eran otras cosas, ya te digo era otra vida. Era lindo llegar el fin de semana, se trabajaba el sábado a la mañana, o sea el sábado inglés, y se disfrutaba mucho el fin de semana, con muy

³ Alberto Facetti se suma a la charla. Hacen referencia a la fotografía que nos habían mostrado con anterioridad.

pocas necesidades. En el caso nuestro trabajaba toda la familia. Trabajaba mi papá, mi mamá como modista, mi abuela cosiendo bolsas para el Molino Río de La Plata, por que antes no había granero, no había silos, el cereal se embolsaba, y mi abuelo trabajaba en Molino Río de La Plata levantando bolsas. En mi casa trabajaban todos, mamá, papá y los abuelos. Pero insisto, con mucho menos necesidades. Tal vez un asado el sábado se disfrutaba mucho más que cualquier salida hoy que tiene cualquier persona.



Ilustración de C. Baleito del libro *La Segunda Independencia* de Adolfo Díez Gómez, publicado en Buenos Aires en 1948.





Los trabajadores textiles en Bahía Blanca

Visiones y relatos sobre el
mundo del trabajo y las
organizaciones obreras



Lanera Argentina de General Daniel Cerri. AMUNS

El sindicato de trabajadores textiles de Bahía Blanca. Proceso formativo, peronización, resistencia e integración (1944-1976)

Duilio Minieri

Introducción

El presente trabajo tiene por objetivo dar cuenta del proceso de surgimiento y desarrollo del sindicato de trabajadores textiles de Bahía Blanca, desde su creación en 1944 hasta 1976, fecha esta última que significó un hito determinante en el proceso de desarticulación de esta organización gremial en la ciudad. Para lograr este objetivo, es importante considerar las características y transformaciones que adoptó el sindicato en vistas de las vicisitudes del contexto, en pos de lograr el crecimiento de la institución y el desarrollo de su actividad. En este sentido, consideramos que las modificaciones políticas, institucionales y económicas producidas a partir de la autodenominada Revolución Libertadora y durante el resto del periodo analizado, actuaron promoviendo un proceso de transformación de las características del sindicato textil de Bahía Blanca.

Movimiento obrero e historia local

Los estudios existentes sobre movimiento obrero y sindicalismo en la segunda mitad del siglo XX en Argentina, han focalizado su atención en la relación establecida entre estos y determinadas corrientes políticas, principalmente el peronismo². El proceso de formación del vínculo entre

¹ Alumno avanzada de la carrera de licenciatura en historia en el Departamento de Humanidades de la Universidad Nacional del Sur. Becaria del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) en el marco del programa de "Becas de Estímulo a las Vocaciones Científicas, duiliominieri@gmail.com

² Pueden mencionarse, por ejemplo: Daniel James. *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores, 2010 y Alejandro Schneider. *Los compañeros: izquierda, trabajadores y peronismo en la Argentina, 1950-1973*. Buenos Aires, Imago Mundi, 2005. Sobre la relación entre el movimiento obrero argentino y las distintas vertientes del ideario nacionalista, se destaca el trabajo de

Juan D. Perón y los sindicatos, fue el tema principal de una tendencia mayoritaria en la historiografía de los trabajadores y sus organizaciones durante este periodo³. Marcos Schiavi distingue posicionamientos enfrentados dentro de este conjunto de estudios, en tanto unos destacan la ruptura que habría significado el peronismo dentro del campo sindical y otros la continuidad. El autor señala además, el contraste dentro del primer grupo, entre quienes valoran positivamente las consecuencias de este vínculo político para el movimiento obrero y quienes lo hacen negativamente⁴.

No obstante las distintas interpretaciones y valoraciones que manifiestan estas investigaciones sobre el sindicalismo durante los primeros dos gobiernos peronistas, pueden distinguirse puntos en común entre ellas. En este sentido, los trabajos que rescatan el carácter rupturista de la relación entre el peronismo y los sindicatos, desde una visión pesimista respecto a sus consecuencias para la política argentina y el movimiento obrero (José Luis Romero, Gino Germani y Milcíades Peña, entre otros) comparten con aquellos otros que señalan el carácter continuista de dicho vínculo (Juan C. Torre, Hugo Del Campo, Miguel Murmis y Juan C. Portantiero) una visión que pone de relieve una supuesta subordinación prácticamente homogénea, desprovista de contradicciones y conflictos importantes, de los sindicatos respecto al liderazgo del Perón. Esta subordinación relativamente pasiva de los sindicatos a Perón, se habría instaurado desde el comienzo mismo de la relación, según los autores que sostienen la hipótesis rupturista, o desde el bienio 1946-1947, según los autores vinculados a la hipótesis continuista y se habría extendido hasta 1955⁵.

Samuel L. Baily. *Movimiento obrero, nacionalismo y política en la Argentina*. Buenos Aires, Hyspamérica Ediciones Argentina S.A., 1985.

³ Algunos estudios realizados en esta dirección son los siguientes: Hugo Del Campo. *Sindicalismo y Peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*. Buenos Aires, Siglo XXI, 2005; Louise Doyon. *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*. Buenos Aires, Siglo XXI, 2006; Joel Horowitz. *Los sindicatos, el Estado y el surgimiento de Perón 1930 - 1946*. Buenos Aires, EDUNTREF, 2004; Juan Carlos Torre. *La vieja guardia sindical y Perón*. Buenos Aires, Sudamericana, 1990.

⁴ Marcos Schiavi. *La resistencia antes de la Resistencia. La huelga metalúrgica y las luchas obreras de 1954*. Buenos Aires, El Colectivo, 2008, pp. 17 - 30.

⁵ Excepciones parciales a esta concepción han sido los trabajos, ya citados, de Louise Doyon por un lado y Samuel Baily por otro. Mientras la primera da cuenta de los distintos conflictos sindicales producidos en los primeros gobiernos peronistas, el segundo distingue las tendencias nacionalistas presentes en el movimiento obrero argentino y las tensiones suscitadas entre este y la política gubernamental. Por otro lado, cabe destacar

En contraposición a esta visión que presenta a los sectores trabajadores y a las organizaciones sindicales como agentes heterónomos durante las dos primeras presidencias peronistas, en los últimos años se han producido investigaciones que han dado cuenta de la actividad de estos como sujetos políticos en escala nacional, regional y local. Ello ha posibilitado una revisión de la caracterización de su accionar, poniendo de relieve las contradicciones, tensiones y conflictos producidos durante dicho periodo, como así también el papel activo de los trabajadores y organizaciones sindicales en la defensa de intereses propios, contrapuestos a las intenciones patronales y gubernamentales⁶.

En referencia al período subsiguiente -1955 y 1973-, una parte de la obra de Daniel James ha estudiado la dinámica del comportamiento del sindicalismo en relación a los poderes fácticos, políticos y económicos, la clase trabajadora y el movimiento peronista. Por otro lado, Julio C. Melón Pirro ha profundizado la investigación sobre la resistencia peronista en el ámbito político y sindical y Alejandro Schneider ha avanzado en el estudio de la relación entre el movimiento obrero, el peronismo y las corrientes políticas de izquierda, durante dicho período en el Gran Buenos Aires (en adelante, G.B.A.)⁷

En el caso de la historia de los trabajadores y sus organizaciones en Bahía Blanca, la historiografía ha estudiado procesos que corresponden

también el artículo de Daniel James. "Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en Argentina", en *Desarrollo Económico*, Vol. 21, N° 83, octubre-diciembre 1981. Este artículo se dedica, en parte, a considerar las tensiones surgidas en sectores trabajadores, ante el intento de las patronales y el gobierno de reorganizar los procesos productivos (propósito explicitado en marzo de 1955, en el Congreso de la Productividad y del Bienestar Social). Finalmente, otro aporte es el de Rubens Iscaro, quien destina un capítulo de uno de sus libros a dar cuenta de la complejidad, las contradicciones y los conflictos latentes en el vínculo Perón-sindicatos. Rubens Iscaro. *Origen y desarrollo del movimiento sindical argentino*. Buenos Aires, Editorial Anteo, 1958, pp. 226-261.

⁶ Dentro de esta tendencia, algunos trabajos importantes han sido, además del ya citado de Marcos Schiavi (2008), los siguientes: Omar Acha. *Las huelgas obreras de Perón a Frondizi (1945-1962)*. Buenos Aires, Ediciones del C.C.C., 2008; Gustavo Rubinstein. *Los sindicatos azucareros en los orígenes del peronismo tucumano*. Tucumán, U.N.T., 2005; Alejandro Schneider. *Trabajadores, Un análisis sobre el accionar de la clase obrera argentina en la segunda mitad del siglo XX*. Buenos Aires, Herramienta Ediciones, 2009 y Fabián Fernández. *La huelga metalúrgica de 1954*. Buenos Aires, Instituto Movilizador de Fondos Cooperativos, 2005.

⁷ Julio César Melón Pirro. *El peronismo después del peronismo: resistencia, sindicalismo y política luego del 55*. Buenos Aires, Siglo Veintiuno Editores, 2009 y Alejandro Schneider. *Los compañeros...*, op. cit.

al siglo XX. Es el caso de la huelga en el puerto Ingeniero White en 1907⁸, la situación del movimiento obrero en la ciudad frente al peronismo, como así también los casos particulares de la Unión Ferroviaria y de los trabajadores gráficos en la primera mitad de la década de 1970⁹. No obstante estos aportes, la situación de los trabajadores y sindicatos de la rama textil y de la industria manufacturera en general, ha sido poco explorada en el ámbito de la ciudad.

El aporte de la historiografía de lo local radica en la posibilidad de observar sujetos y procesos históricos que, sin perder de vista su particularidad, permiten su comparación con realidades nacionales, dando lugar a la complementación, matización y enriquecimiento de los relatos macrohistóricos.

El sector textil: industria y sindicalismo

La industria textil argentina

La industria textil argentina debió enfrentar importantes obstáculos en su desarrollo. Hacia 1869 la producción textil artesanal en las provincias del interior del país, constituía una de las más importantes y florecientes del país. Sin embargo, según Julio Mafud, hacia 1895 había prácticamente desaparecido, en virtud de que la extensión de las vías férreas, con nodo central en la ciudad-puerto de Buenos Aires y bajo el control de capitalistas británicos. Ello le había permitido a estos introducir sus productos textiles en todo el territorio nacional, impidiendo, a su vez, la salida de la producción manufacturera local por el alto costo de la tarifa de transporte impuesta¹⁰.

Según este mismo autor, hacia 1873 surgió la primera “fábrica” de tejidos de lana, cerca de Retiro¹¹, en la ciudad de Buenos Aires, mientras que en 1892, la cantidad de establecimientos del grupo “hilado, tejido

⁸ María Jorgelina Caviglia. *Puerto White. La huelga de 1907*. Bahía Blanca, Subsecretaría de Cultura de la Municipalidad de Bahía Blanca, 1993.

⁹ Ana Belén Zapata. “«Necesitaban gente que estuviese en el oficio...»». Del olor a plomo, al olor a tinta en los talleres gráficos de “La Nueva Provincia” (1973-1976)”, en Victoria Basualdo (Coordinadora). *La clase trabajadora argentina en el siglo XX: experiencias de lucha y organización*. Buenos Aires, Atuel, 2011, pp. 159-195.

¹⁰ Julio Mafud. *La clase obrera argentina*. Buenos Aires, Editorial Distal S.R.L., 1988, pp. 43 y 44.

¹¹ *Ibid.*, p. 130.

y confección” habría llegado a ser de 1.657¹². En cuanto a los datos publicados por los censos industriales, se calcula que en 1914 unos 4.872 establecimientos textiles ocupaban 49.497 trabajadores¹³, mientras que para 1935 a 82.834 trabajadores (77.683 obreros y 5.151 empleados) se empleaban en 4.727 establecimientos del ramo. Por su parte, en 1935 la provincia de Buenos Aires contaba con 852 establecimientos textiles, que daban trabajo a 18.973 personas (18.206 obreros y 767 empleados)¹⁴.

Este crecimiento se originó en el hecho de que desde la década de 1920, la industria textil argentina había comenzado a expandir su producción, logrando sustituir importaciones de tejidos de lana, de punto y de rayón, a la vez que había conseguido importantes avances en la producción de hilados de lana y algodón. Esta tendencia se consolidó a partir de la crisis económica internacional de 1929, cuando el desarrollo de la industria se intensifica, llegando así a liderar la tasa de crecimiento anual promedio durante toda la década, en el sector manufacturero¹⁵.

La mayor parte de la industria textil se concentraba en la Capital Federal y el Gran Buenos Aires. Predominaban en el primer distrito, principalmente en los barrios de Chacarita y Villa Crespo, los pequeños y medianos talleres, relativamente antiguos, con mano de obra especializada, en buena parte inmigrantes europeos empleados en la rama seda, a la que se agregaba el trabajo doméstico femenino en la rama tejidos de punto. En el segundo distrito, sobre todo en la zona sur, Quilmes, Berazategui y Bernal, se congregaban las grandes fábricas de instalación más reciente, que empleaban a la mayor parte de los asalariados del sector¹⁶. Sin embargo, la disposición geográfica de estos dos tipos distintos de industrias textiles en la zona metropolitana, presen-

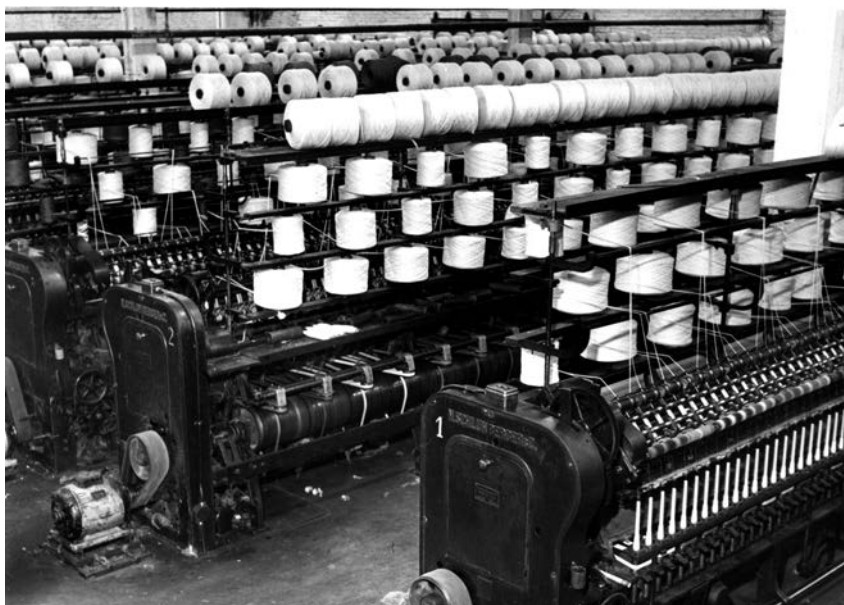
¹² *Ibid.*, p. 158.

¹³ Estas cifras referentes al censo de 1914, fueron publicadas en 1938, junto a los resultados del censo de 1935. Por esta razón, difieren de las publicadas en 1918 junto al resto de las variables censadas en 1914. Esto se debe a que en 1938, se procedió a la modificación *a posteriori* de las variables utilizadas y los agrupamientos de industrias establecidos en el censo de 1914, en vistas de la homologación de criterios entre este censo y el de 1935, a los fines de posibilitar la comparación de sus resultados. En este trabajo se recuperan las cifras expresadas en 1938 y no las de 1914, en tanto se consideran válidas las modificaciones realizadas en aquella instancia.

¹⁴ Ministerio de Hacienda, *Censo Industrial de 1935*. Buenos Aires, 1938 y Ministerio de Asuntos Técnicos, *Censo Industrial de 1946*. Buenos Aires, 1952.

¹⁵ Claudio Belini. *La industria peronista: 1946 - 1955: políticas públicas y cambio estructural*. Buenos Aires, Edhasa, 2009, pp. 143 - 144.

¹⁶ Torcuato S. Di Tella. *Perón y los sindicatos. El inicio de una relación conflictiva*. Buenos Aires, Ariel, 2003, pp. 283-288.



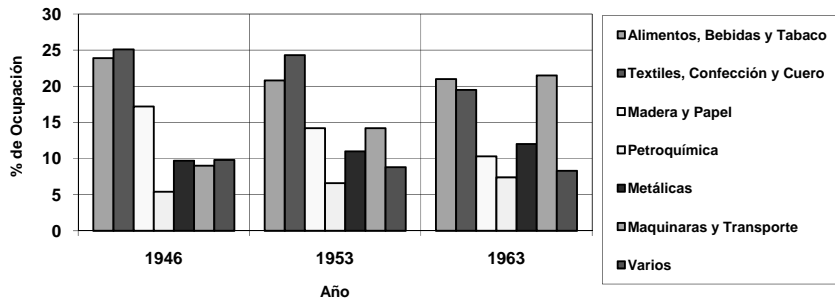
Hilandería de la Lanera San Blas. Archivo de la empresa

taba excepciones tales como las de los pequeños y medianos talleres en sectores del G.B.A. (radicados en barrios del partido de San Martín, destacándose Villa Lynch) o el caso de Barracas, barrio capitalino que combinaba talleres tradicionales con grandes establecimientos como la fábrica Alpargatas, con cerca de 7.000 asalariados no calificados.

En el interior del país, al desarrollo logrado hacia 1914 por la industria textil en las provincias del Noroeste, Catamarca, La Rioja y Córdoba, se agrega hacia 1935 el de las provincias de Santa Fe, Mendoza, Entre Ríos y Tucumán. Si hacia 1935 la industria textil de la provincia de Buenos Aires se destacaba notablemente respecto de las demás provincias, en cuanto a cantidad de establecimientos, personal ocupado y capital invertido, el lugar de Bahía Blanca dentro de este desarrollo era secundario.

Esta configuración del sector textil se vio alterada durante la Segunda Guerra Mundial, cuando la interrupción del ingreso de productos manufacturados provenientes de Europa aceleró aun más el crecimiento de la industria nacional. Una vez que la industria hubo superado la dificultad inicial propia de la carencia de ciertos insumos que hasta el momento se importaban, se produjo la emergencia de nuevos empresa-

Gráfico N° 1 - Ocupación de obreros en industria manufacturera (total país)



rios industriales y la expansión de los preexistentes, dada la seguridad de contar con un mercado interno prácticamente libre de competencia extranjera y la posibilidad de abastecer de manufacturas a los países limítrofes. De esta manera, cobraba impulso un proceso de transformación en la producción manufacturera argentina: el paso del taller a la fábrica como forma predominante en el sector.

En el caso de la industria textil, si bien hacia 1945 se hallaba sólidamente instalada, el fin de la Segunda Guerra Mundial anunciaba la modificación de las condiciones excepcionales en las que se había producido el desarrollo del sector. El gobierno peronista se interesó por la situación de esta rama industrial, dada la importancia de su producción para el consumo popular y la ocupación de miles de trabajadores a la que daba lugar (ver gráfico N° 1). Es por ello que implementó una política de promoción del sector, protegiéndolo de la competencia externa, reactivada en la posguerra, a partir de la administración del comercio exterior mediante la política cambiaria y aduanera, aplicando control de cambios y cuotas de importaciones, y el crédito oficial. El Banco Industrial otorgará un porcentaje de créditos a la rama textil, bastante superior respecto a la participación de este sector en la producción industrial. Sin embargo, esta política gubernamental beneficiosa para el sector, no inhibió al gobierno a la hora de aplicar limitaciones a la exportación de textiles y permisos de importación: todo ello en vistas de la provisión del mercado interno y en pro de evitar el aumento de precio de estos productos de consumo masivo¹⁷.

¹⁷ Claudio Belini. *La industria...*, pp.149 - 173.

Elaboración propia en base a datos extraídos de Susana Torrado, *Estructura social de la Argentina: 1945-1983*. Ediciones de la Flor, Buenos Aires, 1992. Citado en Marcos Schiavi. op. cit., pág. 65.

A las modificaciones sustanciales que para el desarrollo de la industria textil significarían la reaparición de la competencia exterior y la creciente intervención estatal a partir de mediados de la década de 1940, se agrega también la transformación de las relaciones obrero-patronales. La irrupción del peronismo modificará la organización de los trabajadores de la industria y potenciará su capacidad de intervención en las relaciones con la patronal, todo ello sobre la base de la experiencia previa de organización y lucha de los obreros del sector.

Entre 1950 y 1953 la industria textil registró una crisis, causada por la caída de la demanda de su producción. Esta crisis significó una reducción del personal empleado en la rama, aunque la realidad de cada rama difería ostensiblemente: mientras las de algodón y rayón atravesaron un período de apogeo, las de lana y tejidos de punto sufrieron las consecuencias de la crisis. Hacia 1954 y 1955, la industria comenzó a recuperarse gracias a la demanda del mercado interno¹⁸.

No obstante esta recuperación, la rama textil se situaría en los años posteriores en el grupo de las industrias de crecimiento vegetativo, junto a las de alimento, tabaco, calzado y madera. En efecto, ya en 1952 el gobierno peronista había notado que “si bien la Argentina no dependía ya de la importación de bienes de consumo para su mercado interno, esa dependencia se acentuaba ahora en los combustibles, los bienes de capital, los insumos y las materias primas necesarias para continuar el proceso de industrialización”¹⁹. Los intentos de la administración peronista por lograr el desarrollo de estas industrias, se vieron interrumpidos con el golpe de Estado de 1955 y el final de la presidencia de Perón. Las políticas económicas tendientes a lograr estos objetivos y a superar así el estancamiento de la actividad industrial, resurgieron en los primeros años de la presidencia de Arturo Frondizi. El estímulo a la radicación de inversiones extranjeras apuntó a la producción de combustibles (petróleo y carbón), siderurgia, petroquímica y automotores.

La industria textil quedó así relegada en cuanto a recepción de inversiones extranjeras y tasa de crecimiento²⁰ y sólo logró mejorar su des-

¹⁸ *Ibid.*, pp. 166 – 173.

¹⁹ Mario Rapoport. *Las políticas económicas de la Argentina. Una breve historia*. Buenos Aires, Booket, 2010, p. 185.

²⁰ Alejandro Schneider. *Los compañeros...*, pp. 142 – 146. Puede consultarse también las tasas

empeño en coyunturas de reactivación de la demanda interna, a la vez que tendió a afrontar procesos de crisis en los ciclos de retracción. La concentración de la actividad, la capacidad instalada y la mano de obra en un número reducido de plantas, hizo que entre fines de la década de 1950 y comienzos de la de 1960, Alpargatas y Sudamtex fueran “las empresas que fijaban la marcha de la industria”²¹.

El sindicalismo de la rama textil

La Unión Obrera Textil, la revolución de junio de 1943 y el surgimiento de la Asociación Obrera Textil (A.O.T.)

Durante la década de 1930 tuvo lugar un proceso de expansión de la organización sindical argentina. Este proceso significó, por un lado, la consolidación de las asociaciones tradicionales de trabajadores calificados y de los servicios públicos (como la Unión Ferroviaria) de predominancia socialista y por otro, el surgimiento de nuevos gremios o consolidación de los preexistentes en ramas industriales jóvenes como la textil o la metalúrgica. En este segundo conjunto, creció la influencia de dirigentes sindicales ligados al Partido Comunista (P.C.), animados por su éxito organizacional en el sector de la construcción²².

En este sentido, el gremio de los textiles a nivel nacional reconoce un hito importante en 1936, con la disolución de la Federación Obrera de la Industria Textil (F.O.I.T.) vinculada al P.C., para su incorporación en la Unión Obrera Textil (U.O.T.) socialista, que de esta manera se constituyó en el sindicato único de aquella actividad. Este cambio –que expresa, en el campo sindical, la estrategia frentista que hacia ese año adopta el P.C.- permitiría a los comunistas acceder, en 1939, a la Secretaría General de la U.O.T., hecho esencial para avanzar en su estrategia de constitución de un nuevo sindicalismo: moderno, industrial, negociador, promotor de convenios colectivos, con sindicatos únicos por rama que abarcaran áreas como la mutualidad y la cobertura médica, y estructurados

de incremento anual acumulativo de la industria textil en comparación a otras ramas (entre 1950 y 1961) y la cantidad de obreros ocupados en cada una de estas (entre 1946 y 1973), en: Marcos Schiavi. *La resistencia...*, pp. 63 y 65.

²¹ Daniel James. *Resistencia...*, p. 190.

²² Torcuato S. Di Tella. *Sindicatos como los de antes...* Buenos Aires, Editorial Biblos, 1993, pp. 17-19.

a partir de comisiones internas en cada establecimiento, con funciones reconocidas por las patronales y el Estado²³.

La estrategia emprendida por la dirigencia de la UOT en pos de constituir un sindicalismo moderno en el sector, hizo de la extensión de la firma de convenios colectivos de trabajo por rama y del reconocimiento patronal y estatal de las comisiones internas en cada fábrica, dos postulados centrales de su reivindicación sindical. Fue precisamente la resistencia patronal a reconocer a las comisiones internas -o a la totalidad de sus funciones, según el caso- lo que había estimulado, ya en 1936, los conflictos en Grafa y Manufacturera Algodonera Argentina, acontecimientos ambos aprovechados por los sindicalistas comunistas, dada su influencia sobre las organizaciones de base, para ganar posiciones dentro del gremio²⁴.

A pesar de las dificultades que debió enfrentar la U.O.T. para extender su organización, hacia 1940 se constituía en el principal sindicato del sector manufacturero. Si bien su influencia se limitaba a la Capital Federal y el G.B.A., el gremio había logrado materializar su presencia en barrios de actividad textil mediante una red de seccionales que, siguiendo los estatutos del sindicato, elegían delegados en cantidad proporcional al número de sus afiliados, para que las representaran en los Congresos de Delegados del gremio.

No obstante los mencionados progresos organizacionales de la U.O.T., las desavenencias al interior del sindicato terminaron por escindirlo en junio de 1941. La dinámica y el resultado final del conflicto en Ducilo, que iniciado en 1939 e intensificado a fines de 1940, terminaría por resolverse con un acuerdo desfavorable para los trabajadores en febrero de 1941, dio lugar a acusaciones cruzadas entre la CGT y el Partido Socialista (P.S.) predominante en ella, por un lado, y el P.C. y la dirección comunista de la U.O.T., por el otro. Estas tensiones -a las que se sumó el distanciamiento entre el P.S. y el P.C., a raíz de la denuncia de los primeros al pacto Germano-Soviético- terminaron con el retiro del sin-

²³ Diego Ceruso. *Comisiones internas de fábrica: desde la huelga de la construcción de 1935 hasta el golpe de estado de 1943*. Buenos Aires, Dialektik, 2010, pp. 87-103.

²⁴ Esta misma resistencia patronal azuzó nuevamente el conflicto en Manufacturera Algodonera en 1940 y, un año antes, en las firmas Ducilo y Danubio. En estos conflictos se destaca la aparición de tensiones entre las bases trabajadoras y los sectores socialistas de la conducción gremial, a la que las primeras le reprochan cierta moderación o poca combatividad. Los sindicalistas comunistas, por su parte, apoyan abiertamente a las bases contra la patronal y la dirigencia socialista de la U.O.T.



Vista aérea de la Lanera San Blas. AMUNS

dicato de los sectores socialistas y sindicalistas²⁵, quienes conformaron una segunda U.O.T. Al producirse la división de la C.G.T. entre diciembre de 1942 y enero de 1943, el sindicato comunista celebró la ruptura, en tanto distanciamiento de la conducción cegetista de José Doménech, a la que consideraban poco luchador, mientras que la nueva U.O.T. de predominancia socialista se afilió a la C.G.T. N° 1, conducida por Doménech, mostrando cierta distancia respecto a las directivas del P.S.: apoyar a la flamante C.G.T. N° 2, de Pérez Leirós y Borlenghi.

²⁵ El sector “sindicalista” fue una fracción del gremialismo argentino surgida en 1906 como desprendimiento del Partido Socialista. En consonancia con ideas vigentes en el movimiento obrero francés de fines del siglo XIX y principios del XX., esta corriente sostenía la necesidad de independencia respecto a los partidos políticos y una actitud de rechazo ante el reformismo parlamentario. En Argentina, el sindicalismo revolucionario devino dominante a mediados de la segunda década del siglo XX, con la crisis del anarquismo y su pérdida de influencia en el ámbito gremial. Tras sucesivos éxitos obtenidos mediante negociaciones con los gobiernos de turno, los sindicalistas revolucionarios devinieron en reformistas independientes de la actividad partidaria, pasaron a denominarse a sí mismos como “Sindicalistas” y se organizaron en la Unión Sindical Argentina (U.S.A.). Puede consultarse: “Sindicalismo Revolucionario”, en Torcuato S. Di Tella, Paz Gajardo, Susana Gamba y Hugo Chumbita. *Diccionario de ciencias sociales y políticas*. Buenos Aires, Emecé, 2008, pp. 649 y 650.

La revolución producida el 4 de junio de 1943 abrió un proceso de cambio en las relaciones entre los sindicatos y el Estado. La política de Juan Domingo Perón al frente de la Secretaría de Trabajo y Previsión impulsó la sindicalización masiva de los trabajadores de los distintos sectores de la economía, en los sindicatos existentes o en otros nuevos creados con el aval gubernamental. En referencia al sector textil, el gobierno nacional clausuró al sindicato de orientación comunista desde fines de 1943 y hasta mediados de 1945, persiguiendo a sus dirigentes, algunos de los cuales fueron encarcelados. En cuanto a la U.O.T. socialista, en cambio, el gobierno implementó una política distinta. El testimonio de uno de sus dirigentes, Lucio Bonilla, da cuenta de cómo al poco tiempo de producido el golpe de Estado, el nuevo gobierno convocó a dirigentes de distintos sindicatos a participar de sucesivas reuniones con el Departamento de Trabajo para plantear sus demandas, situación que derivó finalmente en la instalación de una oficina allí, desde la cual los gremialistas “despachaban numerosos asuntos, convocando a los empresarios, que ahora se veían obligados a conceder cualquier cosa que se les pidiera”²⁶.

Entre 1943 y 1945 la U.O.T., de orientación socialista, aumentó considerablemente su cantidad de afiliados. Esta situación respondió a la clausura del sindicato comunista y al apoyo que el nuevo gobierno otorgó al socialismo. En tanto, los beneficios que el gremio ofrecía a partir de entonces a los trabajadores -y la garantía de aceptación de su accionar por parte del gobierno- acercó a muchos de ellos al sindicato. Torcuato Di Tella da cuenta de que la afiliación fue percibida por los trabajadores como un trámite formal, en una oficina pública, con el objeto de recibir beneficios²⁷. La buena relación entre la U.O.T. socialista y el gobierno nacional se fue deteriorando a medida que el segundo exigió progresivamente mayor adhesión de la conducción del primero a sus políticas, las cuales gozaban de gran aceptación entre los afiliados.

Dada la infructuosidad de los intentos gubernamentales de cooptar a los dirigentes de los sindicatos textiles (las dos U.O.T.) para sumarlos al movimiento peronista, la Secretaría de Trabajo y Previsión promovió la creación de un nuevo sindicato que le fuera afín en la rama. Para eso, brindó su apoyo a un grupo de jóvenes trabajadores sin experiencia en la arena sindical, que encabezados por Mariano Tedesco, obrero de Sudamtex y simpatizante de FORJA, convocaron a una asamblea para el

²⁶ Torcuato S. Di Tella. *Perón...*, p. 295.

²⁷ *Ibid.*, p. 296.

3 de octubre de 1945 en vistas a la constitución del sindicato, el cual finalmente quedó conformado el 25 de octubre de ese año con el nombre de Asociación Obrera Textil (A.O.T.). Ante esta situación, los dirigentes de ambas U.O.T. decidieron disolver las organizaciones e incorporarse a la flamante A.O.T., dentro de la cual continuaron contando con cierto apoyo y sosteniendo una actitud crítica respecto a la orientación peronista del gremio.

El Sindicato Unión Obreros Textiles de Bahía Blanca y su transformación en seccional local de la Asociación Obrera Textil de la República Argentina

La nueva relación establecida entre el Estado y los sectores trabajadores a partir de la revolución de junio de 1943, tuvo como eje el propósito gubernamental de organizar a los mismos, encuadrándolos en instancias -existentes o creadas ad hoc- “que permitieran no sólo proveer a los trabajadores de representantes, sino organizar lo que hubiera sido, desde su perspectiva, una «masa anárquica»”²⁸. En este sentido, en el ámbito textil de Bahía Blanca se constituyó, el 1 de octubre de 1944, el Sindicato Unión Obreros Textiles de Bahía Blanca (S.U.O.T.B.B.). El gremio fue creado mediante una asamblea realizada en la sede de Unión Ferroviaria por un grupo de obreros del principal establecimiento textil de la ciudad, la Lanera San Blas S.R.L., acompañados por un inspector de la Secretaría de Trabajo y Previsión.

El sindicato de los trabajadores textiles se conformó en Bahía Blanca como una organización de nivel local, sin vinculación con instancias gremiales nacionales. Es por esto que su máxima autoridad, Dante Pallone²⁹, tenía el cargo de “Presidente”, siendo acompañado por un secre-

²⁸ Victoria Basualdo. “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina 1943-2007”; en: Martín Schorr, Victoria Basualdo y Daniel Azpiazu. *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*. Buenos Aires, Atuel, 2010, p. 89.

²⁹ Dante Pallone fue el primer Presidente del S.U.O.T.B.B. y posteriormente también el primer Secretario General de la A.O.T. seccional Bahía Blanca. Su carrera sindical y política incluyó el desempeño como interventor de la A.O.T. Capital Federal en 1947 y como delegado regional interino de la C.G.T. en 1949. También durante los gobiernos de Perón, se desempeñó como Concejal por el partido Peronista. Al normalizarse la actividad sindical, tras la intervención de la “Revolución Libertadora”, Pallone será asesor del Sindicato Unificado de las Barracas de Lanas, Cueros, Cerdas, Mercado Central de Frutos, Lavaderos y Anexos (con base en la Lanera Argentina, de General Daniel Cerri), a la vez que colaboró en la organización del sindicato S.M.A.T.A., todo lo cual fue argumentado

tario, un tesorero y ocho vocales (cinco titulares y tres suplentes)³⁰. En diciembre de 1945, el mencionado Presidente del sindicato gestiona en Capital Federal la incorporación de la institución a la Asociación Obrera Textil de la República Argentina³¹ (A.O.T.). Esta última se afianzó como el único sindicato de la rama con alcance nacional³², de acuerdo a los principios de la política sindical peronista explicitados en el Decreto Ley 23.852, sancionado el 2 de octubre de 1945³³.

El S.U.O.T.B.B. presentó, desde su constitución, una organización en ramas que conservó aún después al transformarse en seccional de la A.O.T.³⁴. Estas ramas, que contaban con sus propias autoridades (secretarios seccionales, comisiones directivas y delegados en establecimientos) eran las siguientes: lana, tejidos de punto, lavaderos de lanas, bolsas, barracas y peladeros. La rápida expansión del sindicato en sus primeros años de existencia, hizo que hacia agosto de 1946 el mismo contara con aproximadamente más de un millar de afiliados³⁵, agrupados en distintas firmas de Bahía Blanca y la zona. Entre estas empresas se destacan: en las ramas lana y tejidos de punto, La Normandí, Surtex S.C. (de Lepoutre y Cía.), Raij y Kahan, Tejeduría Bahía Blanca (de Novooretz y Cía.), Lanera San Blas y Tejeduría Gartextil S.R.L.; mientras que en la rama Lavaderos de lana, las firmas más importantes eran Lanera Argentina (de General Daniel Cerri) y La Unión (de Juan B. Legorburo y Cía.). En la rama bolsas, el sindicato representó personal de empresas como la Compañía Industrial de Bolsas S.A., Casa Pedro Zachs, CADE, Bunge y Born, Gorbato y Casa Peralta y Niggara, mientras que en la rama Peladeros se destaca la empresa Plata Wool S.R.L. Al personal ocupado

en su contra cuando las autoridades nacionales de la A.O.T. lo expulsaron del sindicato el 17 de junio de 1959.

³⁰ *La Nueva Provincia*, 3 de octubre de 1944.

³¹ *El Atlántico*, 10 de diciembre de 1945.

³² *El Atlántico*, 30 de junio de 1954.

³³ Victoria Basualdo. "Los delegados...", p. 86.

³⁴ La Asociación Obrera Textil presentaba, a nivel nacional, una estructura con mayor cantidad de ramas que las presentes en la seccional Bahía Blanca. Aquellas son, por ejemplo, las ramas seda, cotton, cintas y elásticos, algodón y tintorería.

³⁵ Un diario local señala, hacia 1946, un total de 1.300 afiliados (*El Atlántico*, 20 de agosto de 1946). Poco menos de un año después, en junio de 1947, el mismo diario menciona que el gremio reúne a unos 1.500 asociados (*El Atlántico*, 4 de junio de 1947). Sin embargo, más de un lustro después, en 1953, el dirigente textil Dante Pallone da cuenta de unos 1.100 miembros (*El Atlántico*, 25 de marzo de 1953), cifra que no concuerda con la registrada en los archivos policiales ese mismo año, fijada en 900. Archivo DIPBA, Mesa B, Asociación Obrera Textil, Bahía Blanca, Seccional II, Carpeta 14, Legajo 6.

en estas empresas, debe agregarse aquel empleado en las firmas de barracas y acopios de la ciudad y la zona, agrupados en la rama barracas³⁶.

La expansión de la influencia del sindicato textil de Bahía Blanca sobre trabajadores del ramo de localidades de la zona circundante, reconoce un hito importante en agosto de 1946, ocasión en la que “más de 250 personas” empleadas en peladeros de cueros, barracas y lavaderos de lanas de Coronel Pringles (entre ellas personal de las empresas Peladero y Lavadero Torre y Lavadero Eijo y Stisin y Cía.) decidieron organizarse como filial dependiente del gremio bahiense y no como sindicato autónomo. La decisión fue tomada en una asamblea realizada en un teatro de la localidad, “por aclamación unánime” y tras escuchar una disertación de Pallone, enviado por el sindicato, sobre la actualidad del movimiento obrero³⁷.

Entre las empresas con las que trabó relación el sindicato textil de Bahía Blanca, la Lanera San Blas se destacó como el establecimiento más importante de la industria textil de la ciudad y la región³⁸. Esta trascendencia tuvo su correlato en la conformación y evolución del sindicato textil local, pues si bien la expansión de este último desde 1944 y su consolidación en los años de gobierno peronista (1946-1955) le permitió agremiar personal de una gran cantidad de empresas de Bahía Blanca y la región, la Lanera San Blas fue, en todo momento, la firma que mayor cantidad de sindicatos aportó. Esto se debió a que el importante volumen de capital invertido en el establecimiento, instalado en un predio de 5 hectáreas, con 25.000 m² cubiertos, permitió la integración vertical de diferentes procesos productivos, que transformaban fardos de lana sucia en tejidos terminados³⁹, empleando para esto una cantidad de mano de obra superior a la de otros talleres y establecimientos textiles locales y de la zona.

³⁶ *El Atlántico*, 2 de abril de 1949; 19 de abril de 1949 y 20 de mayo de 1949.

³⁷ *El Atlántico*, 13 de agosto de 1946.

³⁸ El establecimiento Lanera San Blas (sito en Av. Colón 2489) fue construido en 1946 por la familia Lepoutre, de origen francés, dueña de otros establecimientos textiles de Bahía Blanca. En 1976, el paquete accionario de la compañía fue adquirido por la sociedad constituida por los hermanos Torello. Estos eran inmigrantes italianos iniciados en la actividad textil a comienzos de la década de 1960, con un taller de su propiedad en el que confeccionaban uniformes y equipos (ubicado en Undiano 1506), para cuya producción solían comprar telas a San Blas.

³⁹ Los procesos implicados son los siguientes: clasificación de la lana en las barracas de la fábrica, lavado, secado, cardado y peinado de la misma. Posteriormente el producto es teñido, hilado, bobinado, retorcido y tejido en telares.

La importancia de la firma San Blas en la dinámica del sindicato, radicó también en las condiciones establecidas por aquella en los contratos con su personal. Estas condiciones eran percibidas por el gremio y los trabajadores de la fábrica como beneficiosas para estos últimos. Es por ello que cuando el sindicato negociaba convenios colectivos de trabajo con distintas empresas de la rama lana, proponía como modelo a aplicar las condiciones vigentes en los contratos de San Blas⁴⁰. Los testimonios de ex trabajadores de la fábrica dan cuenta de la buena remuneración salarial percibida por el personal de San Blas. El ex obrero de la firma y ex dirigente gremial José González, destaca que “...siempre se decía que primero estaban los ferroviarios, que ganaban en aquel tiempo bien y después La Lanera...”⁴¹, mientras que en igual sentido, el ex obrero Sergio Campetti señala que “...estaban los bancarios y la Lanera San Blas, el sueldo más alto que tenías acá en Bahía Blanca...”⁴².

En cuanto al posicionamiento político del sindicato, este protagonizó un proceso de *peronización*. Con este concepto, se hace referencia al proceso por el cual el sindicato establece y profundiza su adhesión al peronismo. Si bien a menos de dos meses de su creación, el gremio textil local mostró cierta aquiescencia respecto al Presidente de la Nación, Edelmiro Farrell, en un acto de recibimiento que se organizó en la ciudad en ocasión de su visita⁴³. Poco más de un año después, aún reivindicaba su independencia en relación a cualquier fuerza, partido o liderazgo político, haciendo específica mención al caso de Juan D. Perón⁴⁴. No obstante esto, la adhesión al peronismo, reconoce un hito importante en la conformación de la Agrupación Peronista de Obreros Textiles, en junio de 1947, en un contexto en el que se crearon otras agrupaciones peronistas en sindicatos como los de comercio y petroleros⁴⁵. Tras este hecho, el sindicato comenzó a reivindicarse explícitamente, a nivel nacional y local, como parte activa del movimiento peronista, participando, por ejemplo, en actividades como la explicación y difusión propagandista del segundo plan quinquenal⁴⁶.

⁴⁰ *El Atlántico*, 20 de mayo de 1949.

⁴¹ Archivo de la Memoria de la Universidad Nacional del Sur (en adelante AMUNS), entrevista N° 395, a José González, realizada el 21 de octubre de 2010.

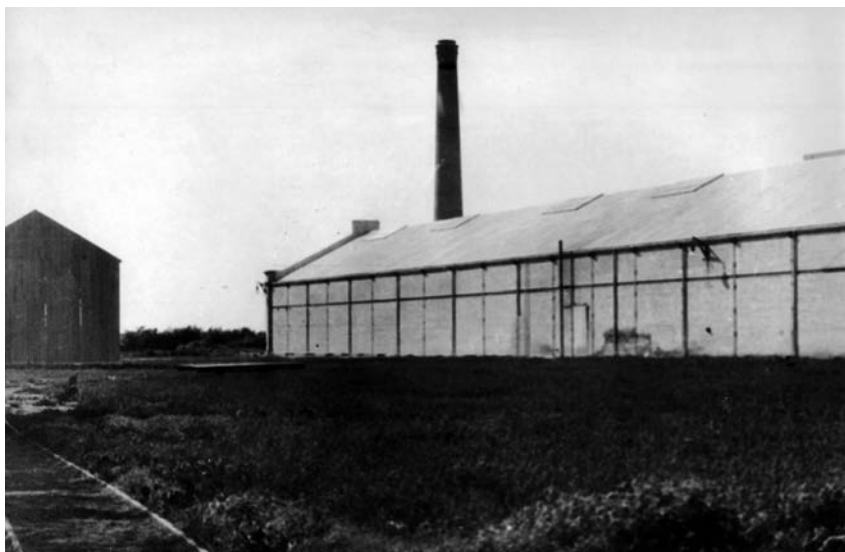
⁴² AMUNS, entrevista a Sergio Campetti, realizada el 24 de noviembre de 2010.

⁴³ *La Nueva Provincia*, 27 de noviembre de 1944.

⁴⁴ *El Atlántico*, 2 de diciembre de 1945.

⁴⁵ *El Atlántico*, 4 de mayo de 1947; 14 de junio de 1947 y 31 de agosto de 1947.

⁴⁶ *El Atlántico*, 25 de marzo de 1953.



Galpones ladrilleros de la Lanera Argentina en General Daniel Cerri.AMUNS

El final del gobierno peronista y la seccional Bahía Blanca de la A.O.T. Resistencia, integración y cambio del perfil sindical

El fin de la presidencia de Juan D. Perón y la emergencia del ala más fuertemente antiperonista del nuevo gobierno nacional, encabezada por Pedro E. Aramburu, significaron un duro golpe para las organizaciones sindicales. La política aplicada desde el Poder Ejecutivo Nacional consistió en intervenir la C.G.T., mediante el decreto-ley 3032/55, y algunos sindicatos, entre ellos la A.O.T., a la vez que se perseguía a los militantes gremiales, se prohibían las huelgas y se proscribía a dirigentes de primera línea, según decreto 7.107 de 1956. En el caso de la seccional Bahía Blanca de la A.O.T., la intervención se extendió hasta principios del mes de febrero de 1957, momento en que se constituyó la nueva Comisión Directiva tras elecciones realizadas bajo la tutela del teniente interventor Guillermo Borda⁴⁷.

⁴⁷ En aquellas elecciones, realizadas a principios de febrero de 1957 en la sede del sindicato, sita en Moreno 476, se presentaron dos listas de filiación peronista. La lista Verde resultó ganadora con 371 votos, mientras que la Blanca obtuvo 96, registrándose un total de 470 sufragantes. La nueva Comisión Directiva quedó integrada por miembros de ambas lis-

La política sindical implementada por la "Revolución Libertadora", intervención de la entidad gremial a nivel nacional y local, proscripción de dirigentes y represión, junto a las políticas económicas y sindicales desarrolladas por los gobiernos "semi-democráticos" y de la "Revolución Argentina" en 1966, constituyeron nuevos contextos dinámicos, en los cuales debió desarrollar su actividad el sindicato textil a nivel nacional y local. A partir de estas modificaciones y en vistas de la necesidad del sindicato de intervenir activamente en relación a ellas, protagonizó un proceso de auto-transformación que, sumado a los cambios en él producidos por acción de las mencionadas políticas sindicales y por la influencia de los ciclos de la actividad económica, cambiaron, entre 1955 y 1976, el perfil que el sindicato había presentado durante las presidencias peronistas hasta el golpe de Estado de 1955.

El perfil que presentaba el sindicato hacia 1955, había sido forjado a partir de la *peronización* y el posterior desarrollo de sus actividades durante el gobierno peronista. Las características reconocibles de esta organización sindical durante dicho período son las siguientes: explícita adhesión a la fuerza política gobernante, participación en conflictos de intensidad relativamente baja, cuyas soluciones solían producirse en reuniones del personal de la rama o empresa en cuestión y en negociaciones con las patronales, requiriendo sólo en pocas ocasiones la movilización solidaria de todos los sindicatos, una cantidad de afiliados cercana a los 900⁴⁸ y la potestad de intervención sobre todas las ramas de la industria textil local. Durante este período, la seccional Bahía Blanca estuvo a cargo de un grupo de dirigentes con relaciones fluidas respecto a la dirección nacional del sindicato⁴⁹, entre quienes se destacaba

tas: las secretarías de Acción Social y Cultura, Prensa y Propaganda, así como dos de las cuatro vocalías se repartieron entre los primeros cuatro miembros de la lista perdedora. Los demás cargos (cinco secretarías y tres vocalías) quedaron para la lista ganadora, en la que se destacaba como Secretario General el dirigente José González. Este iniciaba así su primer mandato al frente de la seccional, el cual renovarían en sucesivas elecciones hasta su retiro en 1978. *La Nueva Provincia*, 6 de febrero de 1957. Archivo DIPBA, Mesa B, Asociación Obrera Textil, Bahía Blanca, Seccional II, Carpeta 14, Legajo 6.

⁴⁸ Si bien en la prensa escrita local Dante Pallone mencionó, en distintas ocasiones, una cantidad superior al millar de afiliados (*El Atlántico*, 20 de agosto de 1946; *El Atlántico*, 4 de junio de 1947 y *El Atlántico*, 25 de marzo de 1953) la información recabada al respecto por la policía de la Provincia de Buenos Aires hacia 1953 refiere a un total de 888 (705 hombres, 180 mujeres y 3 menores). Archivo DIPBA, Mesa B, Asociación Obrera Textil, Bahía Blanca, Seccional II, Carpeta 14, Legajo 6.

⁴⁹ Además de la gravitación del dirigente local Dante Pallone en la dirección nacional del sindicato, importantes autoridades nacionales de la A.O.T. visitaron la seccional Bahía

Dante Pallone, quien había participado en la intervención nacional que implementó la CGT sobre la A.O.T. durante el gobierno peronista⁵⁰.

A partir de 1957, una vez finalizada la intervención impuesta por la “Revolución Libertadora”, se produjeron e intensificaron una serie de procesos que redundaron en la modificación del perfil del sindicato textil local, en el marco de la transformación del movimiento sindical peronista a nivel nacional. La hostilidad de los gobiernos de Aramburu y Frondizi hacia los sectores combativos del campo sindical y las medidas adoptadas por las patronales empresariales -“racionalización”, reducción de personal, intransigencia en la renegociación de contratos, entre otras- elevaron la cantidad e intensidad de los conflictos sindicales, tanto a nivel nacional como local. A su vez, como contracara de estos enfrentamientos, tras las derrotas sufridas por el movimiento obrero en los conflictos del año 1959, se consolidaron relaciones estrechas de colaboración entre las cúpulas dirigentes de los sindicatos más grandes, las patronales y sectores del gobierno nacional, en especial el Ministerio de Trabajo⁵¹.

De esta manera, las derrotas sufridas por la clase trabajadora contrastaron con el incremento del poder de los sindicatos más importantes a nivel nacional, como por ejemplo el de los textiles. La estructura altamente centralizada de estos sindicatos, permitió a sus direcciones nacionales concentrar distintos resortes de poder, tales como la posibilidad de intervenir ramas y seccionales de la organización, ejercer su influencia política gracias a su cercanía al gobierno y su entendimiento con las patronales, detentar importantes cantidades de recursos financieros y patrimoniales, prestar servicios sociales, entre otros.

El entendimiento logrado entre las patronales, el gobierno de Frondizi y las cúpulas sindicales, hacía recaer sobre estas el control de la actividad gremial en los lugares de trabajo, principalmente la acción de

Blanca en distintas ocasiones. *El Atlántico*, 20 de mayo de 1947; 26 de abril de 1949; 20 de mayo de 1949; 29 de junio de 1954 y 15 de julio de 1954.

⁵⁰ *El Atlántico*, 1 de octubre de 1954. Puede consultarse también Louise M. Doyon. “Conflictos obreros durante el régimen peronista (1946-1955)”, en Juan Carlos Torre (Compilador). *La formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires, Legasa, 1988, pp. 233 y 234.

⁵¹ Esta aparente contradicción entre la hostilidad gubernamental hacia sectores sindicales y el estrechamiento de las relaciones entre dirigentes gremiales, las patronales y el gobierno nacional, se explica a partir del interés de las patronales (avaladas por el gobierno de Frondizi) en disciplinar la actividad sindical en los lugares de trabajo y no al accionar de los sindicatos en sí. Este propósito abría las puertas a un acuerdo con las burocracias gremiales en vistas de beneficios mutuos (los dirigentes sindicales lograban a cambio, entre otras cosas, un mayor control sobre los afiliados y algunos recursos para la organización gremial). Daniel James. *Resistencia...*, pp. 197, 228 y 229.



Ilustración de C. Baleito del libro *La Segunda Independencia* de Adolfo Díez Gómez, publicado en Buenos Aires en 1948.

los delegados y de las comisiones internas⁵². Para lograr este objetivo, los dirigentes debieron enfrentar cuestionamientos de las bases, que no siempre acompañaron su dinámica integracionista. Por esta razón, debieron poner en práctica distintos procedimientos para intentar conservar la dirección de las organizaciones⁵³, entre ellos la imposición de listas únicas en las elecciones gremiales, solicitando y obteniendo, en diferentes ocasiones, la impugnación de listas opositoras por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación. Finalmente, el poder de la dirigencia sindical se veía reforzado por lo estipulado en la Ley de Asociaciones Profesionales aprobada en 1958 durante la presidencia de Frondizi, que establecía que “aquella lista que más votos obtuviera asumía el control completo del gremio, aun cuando no obtuviera la mayoría de todos los votos emitidos...”⁵⁴

⁵² *Ibid.*, p. 197.

⁵³ Alejandro Schneider. *Los compañeros...*, pp. 160-164 y Daniel James. *Resistencia...*, pp. 232 y 233.

⁵⁴ Daniel James. *Resistencia...*, p. 230.

Dentro de este contexto, las seccionales como la de Bahía Blanca⁵⁵ debían actuar, de acuerdo a lo prescrito en el estatuto, “...sólo como representantes directos de la dirección central y sus facultades estaban limitadas en la consiguiente medida”⁵⁶. En este sentido, Victoria Basualdo señala que en los sindicatos de estructura altamente centralizada, como es el caso de la A.O.T., “...el control ejercido por la dirección central sobre las actividades de las ramas y secciones era, en términos formales, poco menos que total”⁵⁷. De la misma manera, el acceso a los recursos económicos disponibles para la seccional, estaba mediatizado por el control de la dirección central. El ex Secretario General de la seccional, José González, recuerda lo siguiente:

“...estábamos completamente centralizados, es decir, acá no manejábamos... manejábamos los papeles, nada más. Por ejemplo, teníamos la obra social, teníamos un cuerpo médico bastante amplio, estábamos muy bien, estábamos, pero todo eso lo regía en el orden nacional Buenos Aires. Nosotros, por ejemplo, cuando finalizaba el mes, teníamos una empleada. La empleada tenía que recopilar todo, todas las órdenes que tenían los médicos por atención a los pacientes y se mandaba a Buenos Aires y ellos nos reponían el dinero que correspondía. Igual que la cuota social. La cuota social también: la empresa depositaba en la cuenta de la AOT, en la cuenta nacional...”⁵⁸.

Las modificaciones que tuvieron lugar en la seccional Bahía Blanca de la A.O.T., estuvieron vinculadas a los nuevos contextos que emergieron y se consolidaron tras el fin del gobierno peronista. La ralentización y estancamiento de la industria textil, las prácticas de “racionalización”⁵⁹

⁵⁵ Las seccionales existentes hacia 1955, además de la de Bahía Blanca, eran las siguientes: Avellaneda, Berutti, Berisso, Córdoba, Esperanza, Corrientes, Jáuregui, 4 de Junio, Lomas de Zamora, Matanza, Morón, Moreno, Pergamino, Quilmes, Rosario, San Martín, San Isidro, San Nicolás, Vicente López, Valentín Alsina, Villa Constitución, entre otras. En la Memoria y Balance del sindicato, en 1968, se mencionan además las seccionales de Dique Luján, La Plata, Mar del Plata, Paraná, Pilar, San Luis, Trelew y Zárate. Existía también una cantidad menor de Delegaciones.

⁵⁶ Daniel James. *Resistencia...*, p. 226.

⁵⁷ Victoria Basualdo. “Los delegados...”, p. 103.

⁵⁸ AMUNS, entrevista N° 395, a José González, realizada el 21 de octubre de 2010.

⁵⁹ Con este concepto se denominó a un conjunto de prácticas patronales que, con el apoyo gubernamental, buscaron lograr mejores resultados para sí en los procesos productivos, intentando aumentar las cantidades producidas, con el menor costo y en el menor

implementadas por las patronales industriales con apoyo del gobierno y la intransigencia de estos últimos en las negociaciones con los sectores trabajadores, generaron un incremento en la cantidad e intensidad de los conflictos sindicales. Aquellos que debió afrontar la A.O.T. de Bahía Blanca fueron, en algunos casos, producto de problemáticas surgidas en el ámbito local, mientras que en otros fueron consecuencia del acatamiento de las directivas nacionales.

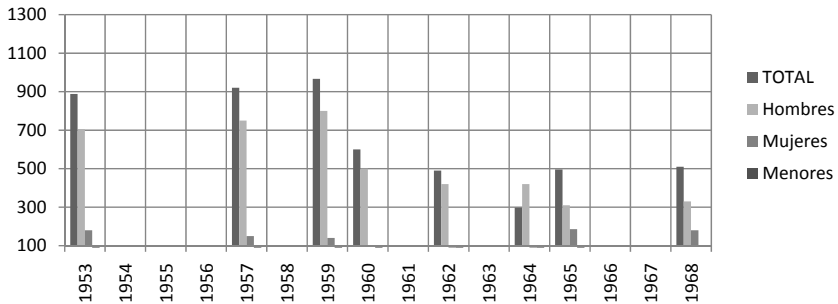
En distintas ocasiones, la seccional local participó en medidas de fuerza en las que logró altos niveles de acatamiento en la industria textil, como así también la movilización de los trabajadores de la rama. Este grado importante de movilización lograda, se debió, en parte, al poder de dirección de las autoridades gremiales sobre los afiliados, el cual se vio incrementado con la continuidad en el cargo, entre 1957 y 1978, de su Secretario General, como así también por la notoria disminución en la masa de afiliados (ver gráfico N° 2) que produjo en 1959 el desprendimiento de la rama barracas y lavaderos de lana, un sector de trabajadores (muchos de ellos ocupados en la firma Lanera Argentina) que pasó a formar parte del Sindicato Unificado de Barracas de Lanas, Cueros, Cerdas, Mercado Central de Frutos, Lavaderos y Anexo⁶⁰. La reducción de la cantidad de afiliados, se debió también a las consecuencias del mencionado estancamiento en la industria textil, en relación a la ocupación de mano de obra: disminución de las contrataciones, despidos masivos, por ejemplo en San Blas en 1962 y en la rama tejidos de punto, en 1967 y el cierre y la suspensión de las actividades en distintos establecimientos ,por ejemplo en la rama “bolsas”, también en 1967⁶¹.

tiempo posible. Con este objetivo, las empresas implementaron distintas medidas, tales como esquemas de incentivos o bonificaciones que premiaran a quienes produjeran más en menos tiempo, incorporación de tecnologías para acelerar el ritmo de la producción y enajenar a los trabajadores de su control, observación y medición de la producción por parte de técnicos “toma-tiempos”, despidos de personal “sobrante”, entre otras. Si bien hacia 1954 el peronismo había intentado promover procesos de racionalización productiva, estos se extendieron e intensificaron en la segunda mitad de la década de 1950 y principios de la de 1960.

⁶⁰ En esta nueva organización, se incluían dirigentes que habían actuado en la comisión directiva de la Asociación Obrera Textil, como por ejemplo Dante Pallone, Néstor Olea, Sebastián Lasalle, Ildegardo Cellis y Héctor José Gamallo. Posteriormente, en julio de 1962, en el marco de una asamblea general ordinaria, el gremio decidió separarse de este sindicato nacional y constituir el Sindicato del Personal de Barracas y Lavaderos de Lanas, Acopios, Consignaciones y Afines. *El Atlántico*, 12 de noviembre de 1959; 6 de diciembre de 1959; 18 de julio de 1960 y 27 de julio de 1962. También: Archivo DIPBA, Mesa B, Asociación Obrera Textil, Bahía Blanca, Seccional II, Carpeta 14, Legajo 6.

⁶¹ La descripción de la actividad de la industria textil en Bahía Blanca en 1967, según el

Gráfico N° 2 - Cantidad de afiliados



Elaboración propia en base a: Archivo DIPBA, Mesa B, Asociación Obrera Textil, Bahía Blanca, Seccional II, Carpeta 14, Legajo 6.

Las transformaciones producidas en la seccional local de la A.O.T. durante los gobiernos de la “Revolución Libertadora” y la presidencia de Frondizi, redujeron el ámbito de ingerencia de la organización gremial a las ramas “lana”, “tejidos de punto” y “bolsas” de la industria local. Además, disminuyó también su masa de afiliados, que pasó a estar constituida por entre cinco y seis centenares de trabajadores. Estos eran en su mayoría obreros de la fábrica San Blas, a quienes se agregaba una cantidad menor de la firma Torello⁶², siendo ambos establecimientos de la rama “lana”, la más dinámica de la industria local. La participación del sindicato en la principal corriente del sindicalismo peronista, las 62 Organizaciones, lo integró a gran parte de las prácticas de resistencia, movilización y negociación que dicha agrupación implementó a nivel

congreso textil del año siguiente, da cuenta de una crisis en la rama bolsas, por el cierre definitivo de Suraltex (“una pequeña fábrica de confección”) y el cierre por tres meses de Gorbatto. La situación de la rama tejidos de punto tampoco era buena, en tanto “no logra afianzarse por la competencia de los productos elaborados en Mar del Plata, sin duda con menos costos, que han logrado prácticamente cubrir la plaza en la zona, limitándose las pequeñas industrias a prescindir de personal”. Asociación Obrera Textil de la República Argentina, *XI Congreso Nacional Textil, Memoria y Balance*, 22, 23 y 24 de marzo de 1968. 1968, pp. 22 y 23.

⁶² Hacia 1971, el establecimiento de la firma Torello Hnos. ubicado en Urdiano 1506 empleaba 89 “obrerros comunes”, 54 “obrerros calificados”, 10 “supervisores”, 5 “técnicos”, 6 “administrativos” y 2 “personal superior”, siendo 166 la suma total del personal. Jaime Marek. *Práctica final de carrera*. Bahía Blanca, Departamento de Ingeniería, Universidad Nacional del Sur, 1971, p. 5.

nacional. En este sentido, el golpe de Estado de 1976 se produjo en un momento en que la dirección local del sindicato formaba parte de la corriente más ortodoxa del sindicalismo peronista⁶³. El ex dirigente José González recuerda: "...en la CGT estuve con petroleros, empleados de comercio, vitivinícolas, panaderos, varios dirigentes de distintos gremios en la mesa de la C.G.T. Ponce, que era de la Junta Nacional de Granos..."⁶⁴.

Principales huelgas y conflictos en el sector textil de Bahía Blanca. Actividad sindical, conflictos y huelgas durante los gobiernos peronistas

Como se mencionó en la introducción a este trabajo, la focalización de gran parte de la historiografía sobre el movimiento obrero en el surgimiento de la relación entre Perón y los sindicatos, así como el supuesto de que este vínculo estuvo exento de conflictos y contradicciones importantes, opacó el estudio de la conflictividad sindical en el período de los gobiernos de Perón. Si bien algunas investigaciones daban cuenta de las tensiones y conflictos producidos entre los sindicatos, las patronales y el gobierno peronista, los trabajos sobre esta temática ganaron en profundidad, desarrollo y precisión, con la renovación historiográfica producida en este campo en los últimos años.

Las principales huelgas producidas en la industria textil durante el gobierno peronista, tuvieron lugar entre 1946 y 1947, si bien se puede agregar también la de septiembre de 1948. La primera de estas huelgas afectó a 30.000 obreros de la rama lana y consistió en la paralización progresiva de la rama a lo largo de tres semanas. Si bien el reclamo principal era salarial, los trabajadores también exigieron, entre otras cosas, una jornada laboral mínima de 36 horas, demanda que, según Belini, "re-

⁶³ Según José Sabattini, había tres corrientes principales en el sindicalismo peronista a principios de la década de 1970, siendo la más conservadora la comandada por el dirigente de los recibidores de granos, Rodolfo Ponce. "Había una gran división gremial y política. Había tres grupos. Estaba un grupo muy allegado a los grupos de guerrilla, que estaba comandado por la familia Bustos. Otro que era todo lo contrario, que estaba al frente Rodolfo Ponce, que a la vez era Secretario de la C.G.T. regional. Y había un grupo un poco que no estaba ni con uno ni con otro, porque no estaba en lo que era la lucha armada, digamos, se creía en otras cosas, que un poco la cabeza era Ezequiel Crisol. Y los ferroviarios integrábamos ese sector, en esa puja. Era un sector del peronismo que estábamos en contra de toda lucha armada, tanto de la Triple A que comandaba Ponce como del sector Montoneros que comandaban los Bustos". AMUNS, entrevista N° 317 B a José Sabattini, realizada el 24 de mayo de 2011.

⁶⁴ AMUNS, entrevista N° 395, a José González, realizada el 21 de octubre de 2010.

vela el temor frente a la reanudación de las importaciones”⁶⁵. Esta misma exigencia se expresó en la huelga que durante 15 días sostuvieron unos 10.000 obreros de la rama medias y circulares, en septiembre de 1947. Hubo también una huelga de 24 días en la rama lana, en la que se exigieron aumentos salariales y que fue ganada a fines de septiembre de 1948⁶⁶.

El conflicto de mayor trascendencia, por la cantidad de obreros involucrados y por sus consecuencias posteriores para el desarrollo del sindicalismo textil nacional, fue el que involucró a aproximadamente 70.000 obreros de la rama algodón, en octubre de 1947. La insatisfacción de los trabajadores respecto a su convenio colectivo, agravado por el despido de personal en cerca de 250 empresas, alegando carencia de materias primas y combustible, las patronales despidieron personal, incluido militantes sindicales, hicieron estallar la huelga. La Secretaría de Trabajo no reconoció la legalidad del conflicto y organizó un comité de huelga paralelo que ordenó volver al trabajo. Posteriormente, la C.G.T. intervino la Asociación Obrera Textil, nombrando para ello -entre otros sindicalistas- a Dante Pallone, el dirigente más reconocido de la seccional local⁶⁷.

Las huelgas mencionadas no fueron hechos aislados, sino que se enmarcaron en un contexto de conflictos y reacomodamientos en el sindicalismo argentino. Marcos Schiavi resalta que “en el segundo semestre de 1947 hubo diversos conflictos obreros de gran relevancia (portuarios, textiles, ferroviarios, entre otros)”, además del metalúrgico. También “hubo tensiones internas y cambios en la dirigencia cegetista... fue, dentro de los primeros tumultuosos años peronistas, un momento con alto nivel del conflicto, una coyuntura en donde se intervinieron gremios importantes, se realizaron diversos y polémicos congresos obreros y se intensificó la campaña anticomunista en el mundo del trabajo”⁶⁸.

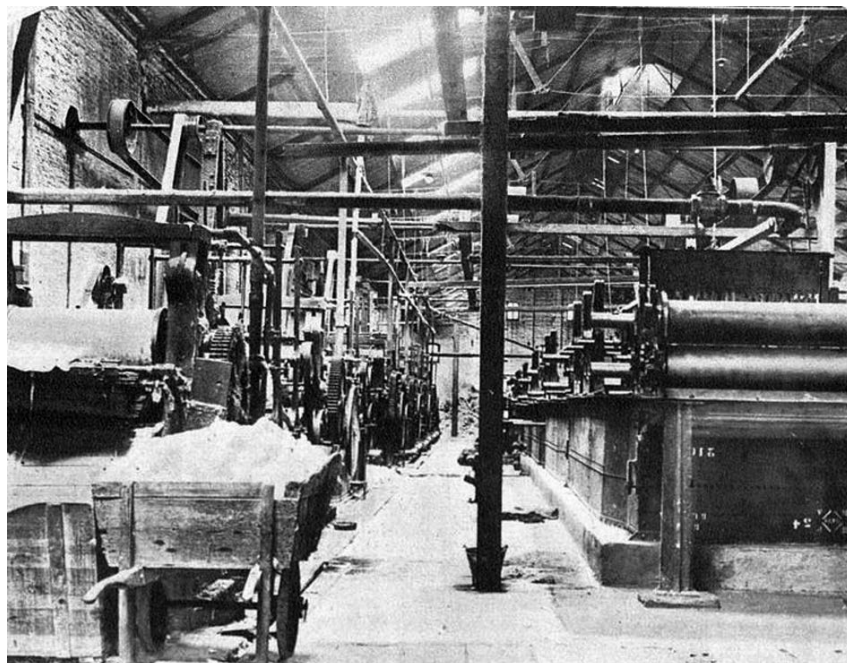
Este período de intensa conflictividad en el nivel nacional, no afectó la actividad en la industria textil de Bahía Blanca. Las tensiones entre el sindicato y las patronales, tendieron a resolverse en negociaciones entre las partes o en laudos dictados por la delegación regional del Ministerio de Trabajo, lo que evitó medidas de fuerza importantes. La implementación de convenios colectivos se resolvió, en la mayoría de los casos,

⁶⁵ Claudio Belini. *op. cit.*, pp. 162-163.

⁶⁶ Louise Doyon. “Conflictos...”, pp.233-234.

⁶⁷ *El Atlántico*, 27 de octubre de 1947.

⁶⁸ Marcos Schiavi. “Aproximaciones a la huelga metalúrgica de 1947”, en Victoria Basualdo (Coordinadora). *La clase trabaja argentina en el siglo XX: experiencias de lucha y organización*. Buenos Aires, Atuel, 2011, pp. 19-21.



Interior de la Lanera Argentina de General Daniel Cerri. AMUNS

mediante negociaciones entre el sindicato o sus distintas ramas y las empresas, en conjunto y en particular, tras su análisis y discusión en asambleas de trabajadores.

La negativa de algunas empresas a aplicar los convenios colectivos, llevó en algunos casos a que se produjeran huelgas. Estas fueron de poca duración, sólo los obreros de las firmas en conflicto, es decir, no todos los textiles sindicalizados, se vieron involucrados y la resolución fue favorable a los trabajadores⁶⁹. Durante este período de gobiernos peronistas, hasta el golpe de Estado de 1955, el sindicato sostuvo negociaciones en buenos términos con las empresas dispuestas a aplicar los convenios colectivos de trabajo, a la vez que actitudes de enfrentamien-

⁶⁹ Sirvan de ejemplo los casos de negociaciones de convenios colectivos y de medidas de fuerza, registrados por un diario local: *El Atlántico*, 14 de octubre de 1945; 10 de diciembre de 1945; 20 de agosto de 1946; 23 de octubre de 1946; 27 de octubre de 1946; 24 de diciembre de 1946; 2 de abril de 1949; 19 de abril de 1949; 20 de abril de 1949; 20 de mayo de 1949 y 23 de mayo de 1949.

to con aquellas reacias a hacerlo. En todo momento, el discurso de los dirigentes textiles resaltó la fuerza de la unidad de los trabajadores en realización de sus luchas⁷⁰.

La huelga de los trabajadores textiles de San Blas (1958)

Tras producirse la "Revolución Libertadora", la intervención de la organización sindical y la normalización en 1957, el primer conflicto importante que se le presentó al sindicato textil fue en abril de 1958⁷¹. En esa ocasión, la huelga se inició por la decisión que tomó, durante la primera mitad del mes de marzo, la firma Lanera San Blas, que dispuso cerrar el establecimiento los días sábados, reduciendo así la actividad productiva y las horas de trabajo del personal⁷². Ante esta situación, el sábado 15 de marzo el sindicato llevó a cabo una asamblea de obreros de la empresa, en la sede de la C.G.T. En esta reunión se decidió implementar, desde el lunes siguiente, el trabajo a desgano y reclamar un aumento salarial inmediato. Sobre el fin de esa semana, la delegación local del Departamento Provincial del Trabajo dictó una resolución declarando la ilegalidad del trabajo a desgano. Conocido este fallo, la empresa procedió a despedir a la totalidad de los obreros⁷³.

Ante el agravamiento del conflicto, la seccional de la A.O.T. solicitó el apoyo de la C.G.T. local, en el marco de una asamblea de secretarios generales realizada el día 14 de abril. Durante esta reunión, se leyó un comunicado enviado por la Delegación Noroeste de la Unión Ferroviaria, en donde se criticaba duramente el accionar de la empresa y se proponía a la C.G.T. la realización de un paro simbólico de 15 minutos, en apoyo a los textiles en conflicto. Por otra parte, el dirigente textil Dante Pallone, hizo llegar a la prensa escrita local una nota aclarando no haber tenido absolutamente ninguna intervención en el conflicto, ni en la tramitación de su expediente, ni en el asesoramiento de su dirección⁷⁴.

⁷⁰ *El Atlántico*, 20 de agosto de 1946; 8 de mayo de 1949 y 18 de febrero de 1954.

⁷¹ Este conflicto textil no fue un hecho aislado en la Bahía Blanca de 1958. Por el contrario, en dicho año tuvieron lugar en la ciudad (a la par de lo que ocurría a nivel nacional) intensos conflictos en los que intervinieron los sindicatos bancario, petrolero y ferroviario, entre otros. Las huelgas bancaria y ferroviaria fueron las de mayor repercusión en la ciudad, debido a la intensidad con que fueron reprimidas, en el marco de la vigencia del plan CONINTES.

⁷² *Democracia*, 11 de marzo de 1958.

⁷³ *Democracia*, 15 de marzo de 1958 y 22 de marzo de 1958.

⁷⁴ *Democracia*, 15 y 17 de abril de 1958.

En este contexto, los obreros de San Blas realizaron una manifestación en las calles del centro de la ciudad, deteniéndose ante los accesos de los diarios locales *La Nueva Provincia* y *Democracia*. En esa oportunidad, corearon estribillos como “por mucha producción, nos echó el patrón”, “trabajo incentivado, ahí tienen el resultado” y “los obreros de la Lanera, han quedado todos fuera”⁷⁵. Posteriormente, la dirigencia de la A.O.T. llevó a cabo reuniones con representantes de la empresa y sus apoderados, como así también asambleas informativas con los obreros involucrados⁷⁶. Finalmente, el 25 de abril se puso fin al conflicto, accediendo las partes a la aplicación del acuerdo suscripto entre la A.O.T. de la República Argentina y la Asociación Argentina de Industrias Textiles y acordándose la implementación de un aumento salarial de emergencia, con vigencia desde el día 1 de abril⁷⁷.

La huelga nacional textil de 1959 y su expresión en Bahía Blanca

El conflicto que afectó a los trabajadores textiles de Bahía Blanca a partir de septiembre de 1959, se desarrolló en el marco de las medidas de fuerza adoptadas por la cúpula de la A.O.T. a nivel nacional. Según Alejandro Schneider, la formación y desarrollo del conflicto estuvo signada por la intransigencia de los empresarios textiles, quienes

“... en correspondencia con las transformaciones del modelo de acumulación, en el que la rama comenzó a perder peso relativo, ... intentaron detener la caída de su tasa de ganancia a través de una fuerte ofensiva sobre las condiciones laborales de los obreros. De este modo, durante las discusiones paritarias de 1959, los industriales condicionaron el aumento de salarios a la aprobación de cláusulas relativas a la racionalización y a los incentivos, junto con el recorte de los derechos de delegados y comisiones internas”⁷⁸.

Desde los comienzos del año 1959, desde la Asociación Obrera Textil se habían llevado a cabo distintas medidas de fuerza, intentando lograr aumentos salariales y resistir a las exigencias patronales de elevar la

⁷⁵ *Democracia*, 16 de abril de 1958.

⁷⁶ *Democracia*, 18, 19 y 22 de abril de 1958.

⁷⁷ *La Nueva Provincia*, 26 de abril de 1958 y *Democracia*, 26 de abril de 1958.

⁷⁸ Alejandro Schneider. *Los compañeros...*, pág. 130.

productividad. El 14 de septiembre, el gremio dio comienzo a un paro por 96 horas en todo el país, con la posibilidad de extenderlo por tiempo indeterminado hasta vencer la intransigencia empresarial. En Bahía Blanca, la huelga afectó alrededor de 600 trabajadores, siendo así total el ausentismo en la industria textil⁷⁹. Las autoridades de la seccional, dieron a conocer un comunicado en donde denunciaban tener que “luchar contra los patronos y contra la pasividad del gobierno, que quiere derrotar por el hambre y la miseria a toda la clase trabajadora del país”, recalcan la necesidad de lograr la discusión de los convenios de trabajo y destacaban la lucha compartida con el gremio metalúrgico, siendo ambos “dos de los gremios más numerosos del país”, en pos de obtener “el triunfo de la masa trabajadora”⁸⁰.

La negativa de las empresas del sector a entablar negociaciones con el sindicato, hizo que una vez finalizada la huelga de 96 horas la A.O.T. diera comienzo a un paro por tiempo indeterminado. Según Schneider, “...el contexto recesivo ayudó a los empleadores en sus objetivos políticos y económicos, esto fue un hecho indiscutible que se reflejó en el comportamiento de un sector que se negó a abrir las puertas de sus fábricas luego de la huelga de cuatro días. Aunque en forma pública no expresaron que era un *lock out*, las firmas interrumpieron la labor argumentando que el gremio reincidiría con los paros el día 23”⁸¹.

Los intentos de la dirigencia sindical nacional por alcanzar acuerdos con las distintas cámaras, fueron obstaculizados por la oposición del gobierno de Frondizi a esta actitud conciliadora, al decretar que la Federación de Industrias Textiles Argentinas, la corporación más intransigente con el sindicato en conflicto, ejerciera exclusivamente la representación patronal en las negociaciones. La huelga se extendió desde el 14 de septiembre (primer jornada del paro de 96 horas) hasta el 9 de noviembre, día en que los obreros volvieron al trabajo⁸². Cabe señalar que el final del conflicto se produjo por decisión de la dirigencia nacional del gremio, en tanto que menos de una semana antes, se había ratificado la medida de

⁷⁹ *El Atlántico*, 14 de septiembre de 1959.

⁸⁰ *El Atlántico*, 15 de septiembre de 1959.

⁸¹ Alejandro Schneider. *Los compañeros...*, p. 131.

⁸² En Bahía Blanca, la seccional local de la A.O.T. permitió, el 22 de octubre (es decir, más de dos semanas antes de que se pusiera fin a la huelga) que los obreros de la rama bolsas que habían solicitado al sindicato autorización para aceptar la oferta de la empresa Gorbat, volvieran al trabajo tal como lo solicitaban. *El Atlántico*, 23 de octubre de 1959.



Trabajadores de la Lanera Argentina en General Daniel Cerri. AMUNS

fuerza en una asamblea multitudinaria. El acuerdo alcanzado fue menos ventajoso que el de los metalúrgicos y se estableció con un número importante de obreros detenidos y despedidos⁸³.

Según Daniel James, el caso de los textiles representó “la piedra de toque” en la embestida de los empresarios sobre los trabajadores, a quienes querían imponerles innovaciones como “nuevas cláusulas relativas a racionalización e incentivos, supresión de muchas cláusulas existentes que “obstaculizaban la propiedad”, y definición y limitación de los poderes de las comisiones internas”⁸⁴. Es por esto que, a partir de las derrotas sindicales de los trabajadores en 1959, “en los años siguientes se concluyeron convenios similares prácticamente en todas las industrias”⁸⁵.

⁸³ Alejandro Schneider. *Los compañeros...*, pp. 131 y 132.

⁸⁴ Daniel James. *Resistencia...*, p. 189.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 193.

Los conflictos sindicales en la primera mitad de la década de 1960

A mediados del año 1962, la empresa San Blas comenzó a reducir las horas de actividad en el establecimiento, con el argumento de que el mercado nacional estaba saturado de tejidos de hilo, generando una merma en las compras. La empresa redujo en 2 horas diarias la jornada laboral (en el turno nocturno), además de disponer el cese de trabajos los días sábado. Mientras que desde el lado gremial, se realizaron reuniones⁸⁶ para buscar soluciones al problema, la empresa continuó reduciendo la producción y la ocupación de mano de obra, llegando incluso a despedir a cerca de 70 operarios.

Hubo también, en la primera mitad de la década de 1960, medidas de fuerza implementadas y dirigidas por la C.G.T. nacional, a las que adhirieron la gran mayoría de los gremios y seccionales locales. Si bien en 1962 se produjeron algunas medidas de fuerza de este tipo, por ejemplo, el paro del 29 de mayo, fue durante la presidencia de Arturo Illia cuando se volvieron más frecuentes e intensas. Daniel James explica el alto nivel de conflictividad sindical durante esta presidencia radical, a partir de, por un lado, el rol político desempeñado por los dirigentes sindicales en tanto parte del movimiento peronista y, por el otro, por las consecuencias del proceso de integración a las estructuras o redes de poderes fácticos, que el sindicalismo peronista había experimentado durante la presidencia de Frondizi. En relación al primer factor, el autor sostiene que los dirigentes gremiales peronistas “derivaron un poder considerable del papel político de los sindicatos como principal fuerza organizadora de todo el movimiento peronista, es decir, de lo que un autor llamó el “doble juego” de representar a la clase obrera en su lucha por mejoras económicas y al movimiento peronista en sus conflictos y maniobras con otras fuerzas políticas de la Argentina”⁸⁷. En cuanto al segundo factor, James sostiene que:

“El proceso de “integración” como estrategia nacional se construyó sobre la trama de las relaciones personales entretejidas entre dirigentes gremiales y funcionarios ministeriales en el período posterior a 1958 ... la ruptura en la continuidad establecida en el lapso 1958-63, ruptura que sobrevino al ocupar el poder los radicales bajo Illia, desempeñó sin duda un papel importante en el enfrentamiento entre el gobierno radical y los sindicatos peronistas en 1963-66”⁸⁸.

⁸⁶ *El Atlántico*, 26 de mayo de 1962 y 5 de junio de 1962..

⁸⁷ Daniel James. *Resistencia...*, p. 236.

⁸⁸ *Ibid.*, pp. 235 y 236.

El Plan de Lucha puesto en práctica por la C.G.T. a nivel nacional en el año 1964, significó la ocupación de por lo menos 34 establecimientos en la ciudad de Bahía Blanca, entre ellos la Lanera San Blas, en donde se afectó la actividad de sus 420 obreros⁸⁹. La organización y sincronización puestas en escena durante la toma de los establecimientos, por lo menos en el caso de los textiles, reflejaron una preparación previa, a partir de acciones como “asambleas y reuniones informativas en establecimientos fabriles en las que los dirigentes explicaban las características de la medida y sus objetivos a los trabajadores y delegados”⁹⁰.

Conclusiones

A lo largo del período analizado (1944-1976), el sindicato textil de Bahía Blanca debió actuar en coyunturas económicas, políticas e institucionales muy diversas. Las dinámicas de los distintos contextos, a la vez que impulsaron y lograron modificaciones sobre dicha institución, fueron a su vez transformadas por esta organización sindical en sus distintas intervenciones. De esta manera, el gremio no fue un sujeto pasivo ante los procesos históricos, sino que intervino sobre ellos, modificándolos y siendo modificado el mismo también.

Un punto de inflexión en la transformación del sindicato textil de Bahía Blanca fue, sin dudas, la irrupción de una nueva coyuntura tras el golpe de Estado de 1955. Este hito marcó el momento de inicio de una serie de transformaciones en la constitución, extensión, dinámica interna y perfil político del sindicato a nivel local, vinculadas a las alternativas del sindicalismo peronista a nivel nacional. Estas modificaciones dieron lugar, a su vez, a una configuración particular de los sindicatos peronistas, los cuales, en virtud de su cualidad de sujetos políticos activos, influyeron en las características del campo político y sindical argentino.

⁸⁹ *La Nueva Provincia*, 28 de mayo de 1964.

⁹⁰ Victoria Basualdo. “Los delegados...”, p. 111.

Testimonios

Entrevistado: **Sergio Campetti**
Entrevistadores: **Duilio Minieri y Natalia Aguilera**
Fecha de la entrevista: **24 de noviembre de 2010.**
Transcriptor: **Natalia Aguilera**

Duilio Minieri (D.M.): Bueno, señor Campetti, ¿usted dónde y cuándo nació?
Sergio Campetti (S.C.): Nací en Italia, yo soy italiano. Nací a Corridonia, el 14 de junio 1930.

D.M.: ¿Y vino a la Argentina en el año?

S.C.: En el año 1950, año ´50.⁹¹

D.M.: ¿Ya vino con un trabajo? ¿Ya sabía que iba a tener un trabajo?

S.C.: No, no. Vine así porque mi padre tenía cuatro hermanos acá. Era el del medio de cuatro hermanos, me mandaron el pasaje y yo me vine. Pero yo estuve después cuando vine de Italia estuve en José B. Casas. Está ahí Patagones, está Cabildo, pasás Stroeder, en el campo. Me llevaron al campo.

D.M.: ¿Ese fue el primer lugar donde vivió en Argentina?

S.C.: Sí, estuve como un año porque al no tener la cédula en ese tiempo ningún lado daba trabajo y estuve en el campo como colono, con loteo ahí, trabajando en el campo, haciendo cosas con... y después de ahí, cuando... fue en el 50 también, que tenía el documento me trasladé a Bahía Blanca. Tenía también parientes acá, un tío también estaba acá. Hice una solicitud acá a la Lanera San Blas. Enseguida prácticamente empecé a trabajar en la Lanera San Blas.

D.M.: ¿Cómo se llamaba el primer lugar? ¿Cerca de Patagones?

S.C.: José B. Casas.

⁹¹ El entrevistado emplea términos en italiano.

D.M.: ¿Y era el campo de algún conocido de su padre?

S.C.: Un tío. Tenía un tío allá, un tío acá en Bahía Blanca, otro tío en Médanos y otro en el sur, a Choele-Choel.

D.M.: ¿Y cuando vino a Bahía Blanca?

S.C.: En el año 50 vine acá a Bahía Blanca y enseguida conseguí trabajo.

D.M.: ¿Porqué? ¿Ya tenía el documento?

S.C.: Sí, no me podía mover de Patagones porque andaba a Patagones no, si no tenías el documento no te podías mover.

Natalia Aguilera (N.A.): ¿En qué sector de Bahía Blanca residió en primer lugar?

S.C.: Ah, acá eh... en Sayhueque, una cortada entre Lavalle y Las Heras, una cortadita es, ahí, yo vivía ahí. Después de ahí estuve un tiempo, una semana mas o menos, quince, veinte días, y después me fuí a una pensión. Ahí fue donde empecé a trabajar, me fui a la pensión solo, siempre solo.

N.A.: Y bueno, cuénteme, ¿en qué momento comenzó a trabajar en la Lanera?

S.C.: ¿La Lanera? A ver qué tiempo era... En el año '50 seguro, pero el mes no me acuerdo.

N.A.: Sí, está bien, no hay problema. Y, ¿me podría describir cómo era el lugar de trabajo?

S.C.: Bueno, yo entré en la Lanera, entré en la sección que era hilandería, donde se preparaba las bobinas por... per trabajar después en los telares. Era una bobina así, que se ponía en la lanzadera. Estuve siete años trabajando en la hilandería, pero era un trabajo feo porque había que trabajar, en un lugar cerrado.

D.M.: ¿Cerrado?

S.C.: ...sí, como los presos era casi, porque en la sección tenía que trabajar con, con una temperatura de calor y de humedad, y había un grifo que largaba así como una neblina, así porque sino la lana se cortaba, el hilo se cortaba, y tenía que mantener siempre así, por ejemplo 25 grados, 20 grados de calor eh, 50 por ciento de humedad, siempre así, se trabajaba así. Ahí trabajé siete años en esa sección.

D.M.: ¿Y quienes eran los dueños de la Lanera en ese momento?

S.C.: Eran franceses.

D.M.: ¿Y por qué dice que era feo el trabajo? ¿Por el ambiente, el aire?

S.C.: El ambiente, el aire. Sí, era muy feo eso. Siempre uno cuando venía el verano eso era como un baño turco. Se trabajaba prácticamente con pantaloncitos cortos. Por ese motivo era feo.

D.M.: ¿Pero hacía calor, humedad?

S.C.: Sí, sí, siempre. Había que mantener siempre la misma temperatura. Pensá que en el verano porque había calefacción, en invierno tenía que poner calefacción porque... pero en el verano no hacía falta calefacción porque el mismo calor ya estaba. Ahí tenía un... marcaba el calor y la humedad, estaba siempre así. Y después siete años que estuve ahí me trasladaron a sección telares. Allá en sección telares era un trabajo normal como si fuera un galpón, *un trabajo normale, sensa sin grifo, sensa... un trabajo normal, pero anca fuera trabajare todo el día.*

D.M.: ¿Se acuerda cuántas horas, cuántos días a la semana?

S.C.: Ocho horas. Se entraba a las cinco de la mañana y se salía a las dos de la tarde. Tenía un intervalo de, no me a... si era de quince minutos o veinte minutos para tomar un desayuno y después seguir trabajando. Era así.

N.A.: ¿Y recuerda más o menos cuántos compañeros trabajaban con usted en las distintas sesiones?

S.C.: Había dos, cuatro, seis, ocho... en total como veinticinco, entre mecánicos, todo eso. Eran turno rotativo: mañana, tarde y noche. Se hacía una semana de mañana, una de tarde y después la noche. No paraba, la fábrica no paraba.

D.M.: ¿Usted no siempre tuvo el horario de cinco a.m. a catorce horas, tenía también otros horarios a veces o siempre el mismo?

S.C.: Sí, claro. Me tocaba pero siempre hacía de mañana. La otra, la otra semana de tarde y después de noche. Rotativo, claro, para no trabajar siempre el mismo obrero de noche, pero alguno que trabajaba siempre de noche cambiaba, hacía un cambio, pero era poco vió. Era siempre así, un trabajo rotativo.

D.M.: ¿Se acuerda del turno nocturno, de qué hora a qué hora era el horario nocturno?

S.C.: Y lo mismo, entraba a las dos de la tarde y salías a las ocho horas...

D.M.: ¿Siempre funcionando la fábrica?

S.C.: Sí, sí, sí. Menos, bueno (se ríe) una noche que estaban los montoneros, cuando estaban los montoneros nos hicieron parar todo. Bueno, eso era ya otra cosa. Es por ese motivo los franceses abandonaron Argentina. Empezó a poner en la casa “lo vamo a fusilar”, “lo vamo a matar”, “explotador”, toda esa cosa. Y los franceses no, era era así, pero era bien, con los obreros andaba bien, ¿viste? Era qui... se cobraba cada quince días, ¿no es cierto? Después te daban por ejemplo, tenía un premio por la producción, un premio si no faltaba en el mes, un premio si no faltaba todo el año, y así daba siempre como una cosa para incentivar al trabajo pero era una cosa normal. Pero sei cuanta te, tenía una como que se dice una cosa gratitud, ¿viste?. Lo preparaba, lo preparaba y cuando uno, cuando estaba viejo, pensionado, venía el hijo. Eso nos pasó, nosotros, nos pasó dentro de la fábrica, cuando era que venía el viejo después cuando venía otro año que venía más grande y así así, después llegó un momento que ese hijo que entraba a las cinco de la mañana, después era el gerente general de la fábrica.

D.M.: ¿Llegó a ocurrir eso?

S.C.: Sí, sí, sí. Hacía así, se turnaba, se turnaba.

D.M.: ¿Y usted tuvo trato personal alguna vez con los patrones?

S.C.: Alguna vez cuando le hacía alguna pregunta, ¿viste? Le preguntaba, ¿viste? Pero pero atento, ¿viste? No es que te decía, te mira, no, nada, nada. Si aquel si uno tenía muchas veces una queja, algo como el capataz no te daba importancia, toda la mañana, toda la mañana agarraba de la punta de la fábrica y en toda la sección, toda la sección.

D.M.: ¿Recorría...?

S.C.: Recorría toda la mañana, toda la mañana, a las siete de la mañana.

D.M.: Usted dice que después de siete años de trabajar en el sector de hilandería, ¿lo trasladaron a telares?

S.C.: A sección de telares.

D.M.: ¿Fue por un pedido suyo?

S.C.: No, no, no, más bien posiblemente fue como por un premio a la comportamiento, viste que... yo la verdad trabajaba eh, no faltaba, que se yo, ¿viste? Tenía el trabajo y no faltaba, ¿viste? Faltaba muy poco, muy poco. Eh, a fin de año, a fin de año te daba un premio por ejemplo por lo que había trabajado, seis metro de tela per elegir. Todavía tengo algún traje, si le interesa después se lo muestro de la tela de la Lanera. Y así, era siempre así, ¿viste? Eh, a ver, uno, dos, tres, tres o cuatro días, antes de navidad hacían una reunión donde en la cochera que tenía así per los obreros, todos los obreros un lunch, con mozo, ¿viste? Todo a servir, eh! Bue, ¿viste? Pasa siempre después en el grupo, un año le faltó cuchillo, tenedor, otro año tomaron, rompieron cosas, eh, el otro este se llevó platos y bueno. Los franceses dice no, así no va, y ahí terminamos (se ríe). Ahí se terminó el lunch, así terminamos. Son todas cosas que pasan, ¿viste? Después te crees que pasaba.

N.A.: ¿Recuerda hasta qué año estuvieron los franceses a cargo de la fábrica?

S.C.: ¿Los franceses?



Interior de la Lanera San Blas. Archivo de la empresa



Telares de la Lanera San Blas. Archivo de la empresa

N.A.: Sí, ¿y en qué año se produjo el cambio de dueños?

S.C.: Y el cambio cuando va a ser. Con Torello...

N.A.: Aproximadamente.

S.C.: Yo trabajé con Torello, después trabajé y... Cuando la agarró Torello, después de los franceses, hará cuatro años, cuatro, cinco años creo que es que la agarró Torello, más o menos, la fecha no exacta, no recuerdo.

N.A.: Si no, no importa.

S.C.: Creo que estaban los militares. Porque hacía mucha confección, Torello hacía mucha confección para los militares, trabajaba prácticamente, con toda confección para los Torello, agarraba una licitación de la policía, del ejército, era impresionante lo que agarraba. Agarraba la licitación, le daba, acá en Undiano tenía donde hacía la confección, le compraba por ejemplo, la gorra, compraba la bota que tenía que llevar, todo, se daba toda la cosa, completo.

N.A.: ¿Y notó algún cambio al pasar a trabajar de los franceses con Torello?

S.C.: Sí, cambió todo. Cambió todo porque cuando cambió de firma, después la empresa pasó a Torello. Eh, Torello allá poco, lo más viejo pero los más antiguo así, lo ofertaba, como te le tiraba, te ofertaba un 70% creo que, todos aceptaban y yo no, yo no quise aceptar. Digo si no me paga el 100%, me voy. Porque el cambio fue demasiado, por ejemplo, todos los telares que había, porque había telares que tenía, lo había traído de Francia, difícilísimo, andaba con una lanzadera, no sí se conoce como una lanzadera de tejido, bueno, esa lanzadera tenía, los telares tenían pues, por decirte este brazo un palo era, con una correa, una correa acá, un palo acá y hacía así, así, pero era todo lo trajo de Francia, quiere decir que esos telares era impresionante lo que era. Y bueno, eso lo vendió todo como chatarra. Empezó a traer telares automáticos. Torello trajo, a ver como es, dos, cuatro, doce creo que había, doce telares, doce o algo así, doce, pero todo automático. Se terminó, era que trabajaba, se terminó la lanzadera, trabajaba eh, tenía aparte como un semáforo, por ejemplo, cuando se cortaba un hilo se prendía una luz verde, cuando se cortaba la mecha una luz roja, que uno sabía dónde estaba la falla, porque eso había que atarlo el hilo, pasarlo de vuelta y poner marcha, sino salía fallada la tela.

D.M.: ¿Hubo despidos cuando trajo los nuevos telares?

S.C.: Despido no, hizo hizo todo así, 70, 80% te pagaba si aceptaba, y alguno aceptó, ¿viste? Otro no aceptó, y yo dije no, yo aguanto, si me paga el 100%, y así aguanté dos años creo, dos o tres años, y después me pagaron como correspondiera y me fui de ahí.

D.M.: ¿Y usted hasta qué año trabajó en la Lanera San Blas?

S.C.: En el '50 hasta el '94, algo así, creo.

D.M.: Como 44, 45 años, más o menos.

S.C.: '42, por ahí, puede ser.

* * *

SEGUNDA PARTE

D.M.: ¿Usted qué relación tenía con los capataces...?

S.C.: No, buena. Compañero también. No, no, no, muy bueno buena. Y siempre a fin de año después nos reuníamos siempre cada sección

D.M.: ¿Se acuerda quiénes eran?

S.C.: Y González era.

D.M.: ¿José González?

S.C.: Pepe era el presidente.

D.M.: ¿Y el sindicato agrupaba a los capataces también? ¿Y a los obreros?

S.C.: No, los capataces tenían otro, otro sindicato.

D.M.: ¿Pero usted se acuerda si la relación con los capataces cuando estaban los franceses era buena?

S.C.: Sí, sí, sí.

D.M.: ¿Con Torello?

S.C.: Porque antes con los franceses uno estaba... Cuando uno andaba desayuno, que se yo, te pasaba un minuto, dos o tres, con el capataz no había problema. Este no, ahora este había puesto, había puesto una sirena. Como los presos, ¿viste? Cuando pones la sirena, porque se turnaba, ¿no es cierto? No es todo junto, capaz tocar la sirena tres o cuatro para no parar los telares, ¿no es cierto? Tres o cuatro desayuno, cuando venía cambiaba así, pero nada de sirena nada con los franceses. Este no, este tocaba la sirena y cuando tocaba la sirena a desayunar, y tocaba otra vez la sirena, tenés que controlado. Había gente que fumaba, ¿viste? Y lo controlaba, lo controlaba porque ya estaba como... porque Torello trajo gente de allá, ¿viste? Era ya como un servicio militar. Y aparte por los telares que pusieron nuevos, lo que puso la sección, distinta sección, un poco más chica donde estaba, trabajaba Pepe González. Había poco, no... Había por ejemplo... del piso como acá, ¿ves? Así, eh y esos telares. Tenía un tapón así de coso, pero no era así. A la noche, a la noche uno dormía, sentía que era impresionante, uno venía a casa con era una cosa, y ahora cambió todo, cambió el sistema. Después cuando ahora un tiempo más se fueron los militares Torello, digo la fábrica se vino abajo. Estuvo un, no sé cuánto tiempo cerrada porque se le terminó, ¿viste? De los militares, policías, eh, era, era una cosa increíble, ¿no?.

N.A.: ¿Usted estaba afiliado a algún sindicato?

S.C.: Estaba afiliado, sí.

N.A.: ¿Y cómo recuerda la presencia de los trabajadores que estaban sindicalizados en la fábrica?

S.C.: Y no... Había, había, una vez estuvimos como 50 días de huelga. Hubo alguna huelga, eh, hubo sí. Cuando ya la cosa empezaba a andar medio, medio mal. No con Torello, ¡eh! Con los franceses.

N.A.: ¿Y recuerda por qué motivo...?

S.C.: Y era todo motivo siempre el ambiente que se trabajaba y sueldo... sueldo porque te daba la producción, haciendo la producción y toda esa cosa, te daba más, tenía producción, por no faltar, digo, un premio por no faltar. Toda esa cosita era para incentivar a la gente para trabajar, pero reconocía cuando, después lo hacían con el sindicato, después la política, uno quería trabajar, el otro no quería trabajar y ¿sabes? Como es todo, al que no le gustaba, en aquel momento era fuerte el sindicato, eh, era fuerte en el sentido que decía hoy no se va a trabajar, je, y ninguno. Aparte no te dejaba entrar, ese momento, ¿viste? Era bravo pero dentro de todo, ¿viste? Siempre se ganaba bien eh, se ganaba buen sueldo. Guarda, era esta bien yo estaba solo, bueno pero era una quincena era para vivir, después de que me casé no es lo mismo, y la otra quincena para hacer, para hacer las cosas de la casa, comprarte esto, comprarte lo otro, para hacer cosas así.

N.A.: ¿Y recuerda cómo se organizaban en el sindicato, si realizaban asambleas, cómo preparaban la huelga?

S.C.: No, no. Siempre hay asamblea. La asamblea después se decidía si hay que parar, no hay que parar o pedía, se pedía no bueno mire la sesión no se puede estar porque... Pero siempre había alguna co.... Si, ¿viste como es? Eh, cuando el sindicato hay un grupo que está conforme, no se puede conformar pero te quiero decir, dentro de todo. Sí un día tuvo no, no sé si 50 días tuvimos de huelga. Que yo recién me casaba, tenía un pibe, qué se yo, y anduve haciendo je. Lo que venía, que va a ser.

N.A.: ¿Y recuerda cómo terminó ese conflicto, si se solucionó, lograron los reclamos?

S.C.: Sí, sí, sí, arreglaron de un aumento, arregló alguna sección que se había pedido, qué se yo, como siempre, parte de otra. Después intervie-

ne uno, creo que intervino en ese momento uno obispo de Bahía Blanca, porque era muy religioso. Acá la capilla San Benicio, tiene dos, dos hijos que fallecieron, está ahí en la capilla enterrado, acá en la capillita, ¿viste? Estaba ahí, eso todo de él era. Toda esa, la casa que tiene, tiene una arboleda, tiene todo, una pileta impresionante, y ahora está todo abandonado, todo.

D.M.: ¿Usted se acuerda si el salario y las condiciones de trabajo variaron cuando pasó la fábrica de manos?

S.C.: A Torello... no, no, no, de condiciones era como el valor que se pagaba y eso era, porque eso se hacía un convenio nacional, no es que, no es que puede hacer convenio. Eso era por ejemplo, la industria textil venía todo de Buenos Aires, no era que aparte esta era... no no, era todo, toda la producción Argentina, la industria textil argentina, era todo venía de Buenos Aires, todo.

D.M.: ¿Y usted cuando comenzó a trabajar en el año 50 ya estaba, ya había presencia sindical en la fábrica?

S.C.: Sí, sí, sí.

D.M.: ¿Ya había un representante...?

S.C.: Sí, sí, ya había, ya había, estaba, estaba.

D.M.: ¿Se acuerda quién era el representante del sindicato en la fábrica, el delegado?

S.C.: El delegado era Pepe.

D.M.: Ah, José González.

S.C.: Él fue delegado, después de delegado fue Pepe presidente acá de la Asociación Textil en Bahía Blanca, después fue diputado también. Eso fue lo que conocí yo. Después estuvo otro que no sé, no me acuerdo quien era que estaba. El Pepe trabajaba en la sesión se llama preparación, que preparaba los carreteles.

D.M.: ¿Preparaba carreteles?

S.C.: Unos carreteles impresionantes. No sé, yo no me acuerdo los hilos que tenía, Pepe les habrá dicho los hilos.

D.M.: Y él una vez que fue elegido secretario del gremio en Bahía Blanca, ¿siguió yendo a la fábrica?

S.C.: No, después dejó. Sí, después dejó cuando fue secretario. Era delegado pero después cuando viste secretario de, lo nombró secretario de la sección Bahía Blanca, después no, después estaba siempre en una oficina ya para cualquier problema que uno tenía eh, iba allá a ver si lo podía solucionar.

D.M.: **¿Se acuerda qué tipo de actividades hacían en el sindicato?**

S.C.: No, así, hacía excursione también. Porque había excursione de por ejemplo, yo cuando me casé eh, por intermedio del sindicato agarré la, la colonia de vacaciones en Córdoba, después otro año me tocó a Mar del Plata, pero lo que pasa siempre por ejemplo, te dan un hotel, todos los más grandes que estaban con los sei, estaba siempre lleno y no había lugar, cuando uno te decía de elegir y bueno no mirá, claro te presentaban la lista y ya estaba porque era todos los familiares, todos, ¿viste? Los delegados, los representantes, primero era siempre ellos, y después los más pobres qué se yo (se ríe), sí.

D.M.: **¿Y había mujeres trabajando con usted?**

S.C.: Ah, ¡no! Eh, estaba casi pegado. Pero la mujer de un lado por la pared nada. Era individual eso, ¿no es cierto? Está sección nuestra, telares, del otro la sesión zurcido, que zurcía la tela, porque a los telares cuando salía salía la tela había uno que, porque los telares eh no sé, cada 20 metro, 30 metros de tela había que sacar los, formaba como un carretel grande de tela, pero ya tela. Y la tela esa carretela había que sacarlo y ponerlo otro para llenarlo, y después lo pasaba como unas, una partes de un rótulo así con luces, lo pasaba y veía la falla.

D.M.: **A trasluz?**

S.C.: La falla, y la marcaba marcaba la tela donde estaba la falla. Después de ahí andaba a zurcido, ahora la chica que estaba ahí zurcía la falla que había encontrado, o si no marcaba la falla que no se podía arreglar, cortaba la tela y hacía el pedazo más chico. Hasta exportaba tela de acá, eh. Esta esta era la fábrica más grande de Sudamérica, en ese tiempo. Ahora no sé si hay otra fábrica como esta pero era impresionante. Y la chicas había, no sé pero si no había 40, 50 chicas, si no eh, si no había más.

D.M.: **¿Y hacían el trabajo de zurcido y algunos otros?**

S.C.: Sí, zurcido. No, zurcido, eso era todo zurcido. Tenía a la mesa, la mesa, la tela, la pasaba, la miraba y así.

D.M.: ¿Y cuando estaban los franceses se acuerda más o menos cuántos trabajadores había en la planta entre los tres turnos en total?

S.C.: Y más o menos 500, con el personal jerárquico 550 por ahí debe andar, siempre se calculaba así.

D.M.: ¿Y con Torello la cantidad se mantiene?

S.C.: No, con Torello con Torello quedó no sé si 50, más no quedó. Y ahora quedaba menos todavía porque trabajaba, ahora dice que está trabajando un poco, trabajaba tres meses y después daba dos meses de vacaciones porque no tenía trabajo. Ahora dice que está trabajando pero no se si hay 50, 60. Todo parado, todo parado. Hubo un momento que mandaron, mandaron a los obreros no obrero, así muchacho que estaba como capataz, lo mandaron a Italia a hacer una perfección de trabajo. Y trajeron todo trabajo, una vez trajo tres, eh tres, a ver se trajo no se, se trajo cuatro, cinco telares más moderno de lo que, que tenía cuando yo dejé de trabajar en telares.

D.M.: ¿Tuvo alguna dificultad para adaptarse a los nuevos telares, a la nueva tecnología?

S.C.: No, no, no. La verdad que nunca me pasó nada pero hubo los in-



Hilandería Lanera San Blas. Archivo de la empresa

cientes sí, porque la lanzadera tenía una protección, cada telar tenía una protección como de alambre, ¿no? Así, porque la lanzadera a veces alguna falla que había manejo de los brazos, zafaba afuera, o te puede pegar un brazo, pegar la cabeza, sí hubo algún incidente hubo.

N.A.: ¿Usted recuerda si estas mujeres que trabajaban estaban sindicalizadas, participaban...?

S.C.: Sí, sí, sí, no. Era también del sindicato todo eso, incluía todo, tenían su delegado de sesión porque cada sesión había un delegado, y era como no obrero, como el obrero como es. Tenían las mismas condiciones de trabajo, tenía todo. Y si era todo chicas sí.

N.A.: ¿Las chicas participaron se esa huelga que usted contó?

S.C.: Ah, sí, sí. No, ahí cuando en la huelga en ese momento era bravo, no entraba nadie. Y después cuando empezó los montoneros, ¿viste? Todo eso los franceses agarró y se fueron.

N.A.: ¿En esa época usted ubica el cambio de dueño, en la época de los montoneros?

S.C.: Sí, sí, más o menos en la época de los montoneros, después de los montoneros, después.

D.M.: ¿Cómo fué la presencia de los montoneros en el establecimiento? ¿Se hacían presente?

S.C.: Sí, sí, pero venían armado, venía armado. Alguno tenía la vincha eh, hay que parar, hay que parar y paramo. Que quieres, es lo que tenía arma. Ahí mataron porque había uno, un obrero que estaba metido con los montoneros adentro, en la sección nuestra, eh, a ese pibe lo encontraron tirado a la calle vio acá donde está una canchita de fútbol. La Avenida Arias que hay cruce cerca de la vía.

D.M.: ¿Sobre calle Colón?

S.C.: No, Avenida Arias que va a White, hay una cortada después del ferrocarril que cruza, que va a White, y lo encontraron tirado ahí en una zanja con un tiro en la cabeza. Cuando quiso abrir porque un día paramos, paramo la sesión telares por ese motivo, porque venía el tipo armado dentro de la sección sección telares, y era un tipo medio violento, eh, era un tipo medio violento, venía con... eh, y a ese después lo encontraron tirado acá pasando el club, no sé qué club, hay una cancha ahí, ¿no sé si lo ubica?

D.M.: Sí. ¿Usted se había enterado que pertenecía a montoneros?

S.C.: Sí, sí, sí.

D.M.: ¿Y fue más de una vez que se hicieron presentes los montoneros?

S.C.: No, sí, una noche, toda una noche.

D.M.: ¿Mientras estaban trabajando?

S.C.: Sí, sí. Usurparon toda la fábrica eh, no la sección nuestra, a toda la fábrica.

D.M.: ¿Repartieron algún volante, dijeron algún discurso, una pintada?

S.C.: Volante. No, no, no. Pintada sí, pintada la pared de los franceses amenazándolos, qué sé yo... Ahora los franceses cuando vieron así no (se ríe) esto dice ya nos vamos de acá, la Argentina no va más. Y se fueron, le dejaron todo a Torello. No sé cómo arreglaron, qué sé yo... Todo de ellos.

D.M.: ¿Usted se acuerda esta vez que cuenta que se hicieron presentes los montoneros, qué cantidad eran, cómo fue que entraron, se acuerda algún detalle?

S.C.: No, porque se partieron, dividieron, es decir, no se si había 10, 10 montoneros, 10 así más o menos. Todo estaba, todo más o menos en esa cosa. Y Torello después abrió una, ahí en el Teatro Municipal, un negocio. Vendía tela y vendía confecciones, vendía pantalones, así saco todo. Y ha hecho plata. Tiene unos, no sé cuantas hectáreas acá en Cabildo, de tierra de... hecho plata con los militares ha hecho plata con los militares aunque te parezca mentira.

D.M.: ¿Y usted cómo es que logró entrar a trabajar en el año 50 a la planta? ¿Tenía algún conocido que ya trabajaba adentro del establecimiento?

S.C.: No, no, no sólo me llevó un primo hermano a hacer, una solicitud. Fue la solicitud, la presenté así así. La presenté un viernes y el lunes ya empecé a trabajar. Pero la diferencia de los italianos era casi la sesión hilandería había un capataz que era italiano, uno, tres, cuatro, cinco como seis todo italiano. Después españoles había también, la mayoría era italiano, español, argentino. Pero argentino que a los 14 años empezó a trabajar en la Lanera. Se jubilaron, ahora jubilaron y estamos ganando la mínima (se ríe). Es un decreto que puso Menem, qué vergüenza pero. Yo estoy de acuerdo que le dio la jubilación a la ama de casa, aquel que aportaron pocos años, pero que se acuerde de lo que aportaron más.

N.A.: Claro.

S.C.: 40 años que está cobrando lo mismo, no puede ser. Bueno, ahora nos van a dar 500 pesos, con esa ya estamos salvados (se ríe).

D.M.: ¿Usted está cobrando la jubilación mínima?

S.C.: Mínima, mínima. Aparte de eso yo después salí, salí de Torello no tenía, lo tenía los años de aporte porque era 30 años, salió en aporte pero no tenía la edad porque era 30 o 60 años. Entre a trabajar en el hotel Belgrano a hacer mantenimiento.

D.M.: ¿Se acuerda por qué se fue de la Lanera, dejó de trabajar ahí?

S.C.: Porque no aguantaba más, el régimen ese no lo aguantaba. Aparte el ruido de la máquina me volvía loco. Yo la cama, con la cama sentía los telares así bum. Pero acostumbrado lo que el otro era, había el otro telar, había ruido también, pero había un galpón grande, alto, pero este no, era así bajito...

D.M.: ¿Techado?

S.C.: Bien, ¿no sabes cómo? Te volvía loco. Vos salías de adentro y tenías la cabeza. Y dormía y te despertaba y sentías el ruido en la cabeza. Digo no a mi señora, yo no no lo aguanto no lo aguanto más, me está estropeando la salud digo y agarré digo tengo salud, algún otro trabajo voy a encontrar.

D.M.: Y además había otro régimen disciplinario, ¿me decía?

S.C.: Sí, sí, sí. Yo mire trabajaba en la Lanera. Tenía un pariente ahí en la calle Paraguay, que era electricista y tenía un negocio. Como fuera la Esmeralda una cosa así todo electricidad. Me levantaba a las 5 de la mañana, comía, me retiraba una hora, una siestita, y me hacía 3 horas extra allá armado artefacto eléctrico, araña, veladores, todas esa cosa.

D.M.: ¿En qué región de Italia nació?

S.C.: Ah, marquellano¹, eh Corridonia, la provincia de Macerata, ancora sobre el Adriático prácticamente.

¹ Gentilicio de la región Le Marche, Italia.

Entrevistado: **Luis González**
Entrevistador: **José B. Marcilese**
Fecha: **28 de septiembre de 2010**
Transcriptor: **M.Mercedes Navallas**

José Marcilese: Inicialmente, Luis, queremos preguntarle acerca de dónde y cuándo usted nació.

Luis González :¿Dónde nació?

J.M: Claro...

L.G: En Comodoro Rivadavia, el 27 de julio de 1925.

J.M: ¿Luego, usted, en qué momento se radicó en Bahía Blanca?

L.G: Y, fue en el año '35. En 1935, primero vino mi padre, como le digo yo, y después vinimos toda la familia en el año 1935, no recuerdo el mes, creo que era en verano. Y a partir de ahí, vinimos a vivir justamente donde está la fábrica², en el barrio ese, Loma Paraguaya...ahí vivimos muchos años. Estuvimos viviendo frente a la lanera, a lo último, también, que fue cuando falleció mi padre y, bueno, después nos vinimos... después falleció mi madre también y yo me vine acá³, como tenía acá mi terreno, que me lo habían comprado, vine acá y después edificué, la casa del Plan Eva Perón, y viví muchos años solo acá, después conocí a mi señora, y la traje.

J.M: Está bien. ¿Por qué razón vino su padre a Bahía Blanca a trabajar?

L.G: Porque el estaba trabajando en una barraca, allá⁴, de lana, y este ingeniero se ve que iba, iba allá siempre, estaba en eso, en la lana...se ve que hablo con él y le dijo si quería venir a trabajar a Bahía Blanca, que había una fábrica de tejidos, y mi padre aceptó. Entonces fue uno de los primeros que entró en la lanera. Después vinimos nosotros. Yo no me acuerdo en que fecha vino, pero vino un tiempo antes que nosotros acá⁵, hasta (estar) radicado, después vino el resto de la familia.

² En referencia a la Lanera San Blas.

³ Luis González actualmente vive en la ciudad de Bahía Blanca. Su casa está ubicada en la avenida Colón al 1200, a pocas cuadras de donde se emplaza la Lanera San Blas.

⁴ Se refiere a su ciudad de nacimiento, Comodoro Rivadavia.

⁵ Se refiere a la ciudad de Bahía Blanca.

J.M: ¿Quién era el ingeniero que lo contrató a su padre? ¿Quién fue?

L.G: (no recuerda el nombre) ¿No podemos preguntar, a lo mejor a alguno de la lanera? La verdad no me acuerdo, se me borró de la memoria...

J.M: Bueno, entonces la lanera, ¿A quién pertenecía?

L.G: Pertenecía a...los dueños eran franceses. Los primeros dueños de la lanera eran franceses, *Lepoutre* era el apellido (de los primeros dueños). Era un señor mayor, tenía hermanos, hijos...y ellos ocupaban...compraron, se ve que compraron la fábrica ellos. Y después cuando vino la época de Perón y todo eso, que había muchos problemas y el personal por cualquier cosa paraba, se cansaron y decidieron retirarse, la vendieron. Supongo que la han comprado las Fuerzas Armadas, por que lo Torello "no pudieron comprarla, en realidad tenían una tintorería en la calle Fitz Roy. Y se ve que ahí entraron los militares "a poner los dólares". Y se hizo cargo él, se hizo cargo Torello de eso, los hermanos, trabajé con ellos. Primero trabajé con los franceses, yo cuando entré estaban los franceses todavía. Después ya en el año cincuenta y pico, cincuenta y seis, cincuenta y ocho...cuando vino el asunto de esas revueltas de política que había, ellos se cansaron y se fueron a Francia, vendieron la fábrica.

J.M: ¿En qué momento comenzó usted a trabajar en la fábrica?

L.G: Yo empecé en el año 1946, cuando estaba haciendo el servicio militar. Al fallecer mi padre, yo pedí la baja. Estaba acá en el Comando⁷, los servicios del Comando. Entonces pedí si... que yo tenía necesidad de trabajar porque tenía que mantener a mi madre y a una hermana que no trabajaba...y bueno, me dieron la baja. Me dieron la baja y yo empecé a trabajar, entré a la lanera ese año y seguí hasta el año... (piensa) cuarenta y dos años trabajé yo.

J.M: ¿Usted había realizado estudios en Bahía Blanca antes de ingresar a la lanera?

L.G: No, yo hice el primario. En realidad, estuve estudiando contabilidad, después fui a la Academia Pitman⁸ a estudiar pero no terminé. Tomé cursos de inglés con mis hijos también, después, más adelante...

⁶ La familia Torello es la actual propietaria de la Lanera San Blas. Fue comprada a sus antiguos propietarios en el año 1976.

⁷ Comando V Cuerpo de Ejército, en la ciudad de Bahía Blanca.

⁸ Academia que dictaba clases de dactilografía o mecanografía.

J.M: ¿Y antes de trabajar en la lanera, usted trabajó en algún otro lugar?

L.G: No...sí, trabajé esporádicamente, trabajé en un negocio repartiendo, era un negocio almacén, repartía mercadería, pero nada más, no hice mucho más, no tuve otro trabajo fijo, digamos, hasta que pude entrar ahí.

J.M: ¿Usted comentó que residía en la zona de Loma Paraguaya con su familia?

L.G: En Loma Paraguaya vivía...

J.M: ¿Esa zona era...cómo la recuerda usted en esos años?

L.G: Y, era un poco precario, el barrio no estaba muy bien formado, había casas diseminadas por ahí, pero no era como es ahora. Había sí unas cuantas familias, teníamos *La Isaura*⁹ ahí también, pegada a la casa de nosotros, y nosotros fuimos cambiando de una casa a otra, nos quedábamos hasta que después fuimos a instalarnos delante de la lanera, y ahora cambió, porque la casa en la que vivíamos desapareció, había otras viviendas. Y ahí sí, ya le digo, hasta que falleció mi madre, después yo ya me vine para acá.

J.M: ¿Cómo consiguió usted ingresar a la lanera?

L.G: ¿Cómo conseguí?

J.M: Claro...

L.G: Y, yo por intermedio de...vinieron mis padres, mis hermanos que estaban trabajando, y aparte me tomaron por esa razón, porque yo tenía que mantener...y pedí si podía entrar y me dieron trabajo.

J.M: ¿Y qué tipo de trabajo realizaba en la lanera?¹⁰

L.G: Yo empecé trabajando en el lavadero de lana, primero al lavadero. Después del lavadero pasé al peinaje, que le llaman, peinado de lana, directamente. Después estaba la escarda, la escardadora. Había otra máquina que se llama alisadora, que si entramos las vamos a ver, vamos a ver si nos dejan entrar. Y después fui a la peñadora, al peinaje, y ahí

⁹ Se refiere a la antigua refinería emplazada en ese barrio, actualmente perteneciente a la empresa Petrobrás.

¹⁰ Aparece la esposa de Luis y saluda a los entrevistadores.

estuve hasta que me retiré. Estuve de encargado también, estuve de encargado un tiempo, y después ya cuando llegó el momento de jubilarme, me retiré. Así que cuarenta y dos años ahí dentro.

J.M: *¿Y cada máquina, en cada sección, a qué se dedicaba, qué trabajo hacía en cada parte?*

L.G: Y bueno, en el lavadero tenía el lavado de lana, lavaba. Después la escarda eran unas máquinas grandes también que se tiraba la lana atrás y salía una lámina así...así en rollos, rollos de lana; y de ahí la lana iba a la máquina que estaba en el peinado, el peinaje, que había varios tipos de máquinas que iban trabajando....llegaban a las peinadoras, que le decían. Y había las peinadoras que después pasaban a otra, que era la hilandería. Si entramos, la van a ver, vamos a ver si nos dejan entrar, así aprecian a ver cómo es el proceso.

J.M: *¿Y más o menos qué cantidad de gente trabajaba por esos años, cuando usted ingresó a la lanera, recuerda?*

L.G: No me acuerdo bien ahora...pero una temporada hubo...había mucho personal, como trescientas personas; cuando estaban los franceses más, había más personas. Después mermó el personal, porque había un sector de zurcido, que había... trabajaban mujeres, que hacían el zurcido, las telas que había las reparaban en ese sector. Después estaba la tintorería, la tintorería se teñían también las telas. Iba todo el proceso así, los telares, después de la hilandería y de ahí va el hilo para los telares. En los telares hacían las telas, después las telas iban a la tintorería, después al teñido...y había otros procesos que había con las telas, con las telas que se hacían. Bueno, otra cosa no...

J.M: *¿Y cómo eran las condiciones de trabajo dentro de la lanera?*

L.G: Y, no eran muy agradables, porque como había que trabajar con mucha humedad, la lana no se procesaba bien, entonces tenían todo cerrado. Tenías que respirar todo el ambiente que había ahí, eran...son secciones grandes, son lugares grandes, pero no se podía...había ventilucos así...a veces nosotros los abríamos, o los abrían los obreros y venían ellos y los hacían cerrar, porque tenían que mantener una humedad estable siempre para que la lana trabajara mejor. Así que era bastante incómodo, digamos, el ambiente. Y así...

J.M: ¿La jornada laboral, usted cómo la recuerda? ¿Cómo estaban organizados los turnos dentro de la fábrica?

L.G: Por turnos, empezábamos tres turnos, nosotros empezábamos a trabajar en tres turnos: mañana, turno de ocho horas; a la tarde, ocho horas y a la noche, ocho horas. Cuando estaban los franceses, después ya cuando vino Torello también estuvimos un tiempo, después se dejó de trabajar a la noche. Se dejó pero no hace mucho tiempo, se hicieron dos turnos nada más. En aquel tiempo¹¹, la empresa trabajaba mucho, vendía mucho, muchas telas, mucho. Ellos tuvieron en el centro una venta de tela, frente al Teatro Municipal, tenían un negocio ahí, no sé si alguna vez lo han observado o lo han visitado (pregunta a los entrevistadores). Ahora no está más...pero ahora siguen, siguen trabajando, no digo normalmente porque a veces si no hay pedidos, tienen que suspender a la gente. Pero yo creo que les pagan igual, les pagan medio sueldo(a los trabajadores en la actualidad) cuando no hay trabajo. Y así trabajan esporádicamente... lo que pasa es que en otros tiempos sí se trabajaba pero “a full”, había mucha salida, las telas tenían mucha demanda, las de Lanera San Blas, eran pura lana, todo pura lana, buena. Después, claro, fue cambiando a medida...después vinieron estos señores, les digo señores (se ríe) a los Torello. Y bueno, se acomodaron, ellos se acomodaron porque se metieron con los militares, porque los que pusieron los dólares deben haber sido los militares o los marinos, las Fuerzas Armadas. Ellos hacían también telas para el Ejército, así que se ve que de esa manera pudieron entrar ahí.

J.M: ¿Cómo era la relación que tenían ustedes con los patrones?

L.G: Relación no había porque los patrones entraban, y a veces ni saludaban ni nos miraban. Ellos eran los patrones y nosotros éramos los trabajadores y nada más. Alguna vez sí hable, como fui encargado venían a conversar, o a decirme o a ver como andaba, como funcionaba, si estaba bien la sección, si andaba bien, pero nada más. No eran comunicativos, así, ellos se comunicaban con los capataces, más bien, con la gente que tenían ellos de mucha confianza, y bueno, después ellos nos decían a nosotros. Yo todavía tengo un compañero mío que trabajó conmigo ahí, que todavía está, el es como jefe de la sección. Así que hoy debe estar ahí...

¹¹ Se refiere a los primeros años de la gestión Torello como nuevos propietarios de la lanera, hacia fines de la década del '70 y principios de la siguiente, coincidentes con el gobierno de facto.

J.M: ¿Cuántas secciones había en la fábrica?

L.G: ¿Cuántas qué?

J.M: ¿Cuántas secciones...

L.G: Ah, secciones....

J.M: Y capataces... ¿Cómo estaba organizada la gerencia de la fábrica?

L.G: Bueno, estaba el lavadero...tenía no solamente el lavadero y la escarda y eso, por ahí tenían un encargado, capataz... en peinaje también. Cada sección tenía un encargado, hilandería, telares, cada sección de acuerdo al trabajo que se hacía, al proceso, ahí tenían la parte el personal obrero, un encargado, capataz, gente que dirigía el trabajo. Había mujeres trabajando, en las máquinas también trabajaban mujeres, en la sección nuestra trabajaban mujeres, también...tenían en la máquina que nosotros...peinadoras, así, podían atenderlos. Así que estaban mezclados hombres con mujeres ahí trabajando. Y se trabajó muchos años mucho y bien. Ellos tenían venta antes ahí, en principio estaba la venta de telares, tenían ahí, después...



Hilandería Lanera San Blas. Archivo de la empresa

J.M: ¿Y usted dice al principio, se refiere a los franceses o cuándo ya habían vendido la fábrica a los Torello?

L.G: No. Cuando la fábrica se inició eran los franceses los patrones. Ese ingeniero que fue a buscar a mi padre trabajaba para ellos, para los franceses, para la empresa. Y bueno, ya le digo, tantos años, cincuentipico... no me acuerdo, cuando vinieron los problemas que había tantos paros, con las huelgas, y bueno, ellos no sé si se cansaron o se sintieron como oprimidos...antes ellos trabajaban tranquilos, y después que vino todos esos paros y...

J.M: ¿Qué época es puntualmente, usted la recuerda? ¿Quién era presidente en ese momento? Usted hace mención a este período de paros y de huelgas...

L.G: Ah!, el secretario general teníamos.

J.M: No, me refiero al país...¿Quién era el presidente, usted lo recuerda?

L.G: Estaba Perón. Era Perón. Es del Plan Eva Perón, esta casa, ahí se... aproveché la oportunidad...sí era la época de Perón que había muchos conflictos, que había paros dentro de los gremios, había por una cosa o por otra, pero se solucionaban de alguna manera. La fábrica siguió trabajando, pero los franceses se ve que se sintieron un poco oprimidos por esos conflictos, pienso yo eso, pensamos nosotros...y terminaron vendiendo la fábrica y se fueron a Francia.

J.M: ¿Los trabajadores de la (Lanera) San Blas estaban sindicalizados, cuando usted empezó a trabajar?

L.G: Sí. Estaba...el personal obrero estaba en la "Asociación Obrera Textil" (tose y se disculpa por ello) y el personal superior, a partir de encargados y jefes, todo eso, estaban en SETIA, se llama, Sindicato de empleados textiles y afines, que está ahí en la calle Gorriti al quinientos.

J.M: Por entonces el secretario de los textiles era Pallone, Dante Pallone.

L.G: Palone, sí.

JM: ¿Usted lo conoció a Pallone?

LG: Sí, Pallone, sí, estuvo muchos años, sí. Era un buen dirigente. ¿Usted lo conocía?

JM: No, no, lo he escuchado.

LG: Sí, ya falleció este hombre.

JM: ¿El era empleado de San Blas?

LG: Claro, fue empleado y después lo nombraron en el sindicato secretario, y así cosas del sindicato, dirigía el sindicato. Y después nosotros teníamos otro, el sindicato de empleados, los empleados teníamos a Horazi, no se si usted lo sintió... el fue secretario muchos años, ahora falleció, secretario general. Está el sindicato, todavía está...está la persona que trabaja en la fábrica que está a cargo del sindicato, está como secretario general ahora...pero ya no tiene el movimiento de antes, no... el sindicato, no, ya la gente ni va, así que no sé los conflictos como andarán ahora, yo no he ido más a la lanera. Pero siempre hubo, como en todos, como en todo gremio.

JM: ¿Cuándo usted empezó a trabajar en el año '46, qué presencia sindical había de los textiles, digamos, del Sindicato Obrero Textil de San Blas?

LG: Y en ese tiempo, mi hermano, un hermano, mi hermano mayor que vive, estaba él de secretario general. Secretario pero de los obreros, sí. Fue secretario general también él, un hermano mío. Ahora hace mucho que está retirado. Vivía acá al lado de mi casa, vivía acá, la casa de al lado, vivía mi hermano.

JM: ¿De la Asociación Obrera textil era secretario?

LG: Sí, esa, la Obrera Textil. Y bueno, fueron años algunos buenos, otros malos. Después lo que teníamos de bueno es que el secretario general que falleció ahora muy...le gustaba mucho hacer viajes...organizaba muchas cosas que se hacía cargo él...muchos viajes, fiestas, ahí en el salón grande... y bueno, así...nosotros, de alguna manera, lo pasábamos bien...y bueno, ahora falleció, ahora está otro, que le digo que está ahí, está como de encargado y....pero ya ni funciona el sindicato, ya la gente ni va.

JM: Usted recién me comentó que existían dos sindicales, la Asociación Obrera Textil y SETIA, ¿Usted estuvo afiliado a ambos o a cuál se afilió?

LG: Sí, yo en principio sí, mientras fui obrero estuve en la Asociación Obrera Textil, mientras fui obrero. Después cuando me nombraron encargado, me pasé al otro sindicato, a SETIA, Sindicato de Empleados Textiles y Afines.

JM: ¿Y la Asociación Obrera Textil dónde tenía su sede gremial?

LG: ¿La Asociación Obrera Textil? (trata de recordar)...La Textil la tuvo... y por ahí, cerca también, en (calle) Gorriti creo que también la tenía. Después se pasó acá, no sé que pasó, ah!... porque allá se vendió el local, se pasaron ahí cerca de la lanera, la fábrica, tenía, la calle Pacífico, creo

que es...estuvo un tiempo, pero ya no funcionaba casi, ya poco era, poco y nada, después se cerró. Así que no sé que harán ahora, tendría que preguntar... si tienen sede...no sé ahora....deben tener...

JM: ¿Mientras usted trabajó, recuerda alguna medida de fuerza o huelga?

LG: Y sí, hubo, no me acuerdo en que fecha, pero hubo medidas de fuerza; y más en la época, en la época peronista, porque los sindicatos se fortalecieron, estaban bien apoyados. Pero no hubo, mayormente, grandes paros acá, se arreglaban las cosas, de alguna manera trataban los patrones, no querían problemas y se arreglaban las cosas como convenía a uno y a otro, no solamente al obrero, al trabajador.

JM: Después de 1955, cuando Perón es derrocado hay una retracción de la actividad sindical...

LG: Claro...

JM: (retoma) ¿Cómo recuerda, cómo percibió usted esto en la (lanera) San Blas? ¿Cambió algo?

LG: Y, algo cambió porque ya el personal no tenía la fuerza de antes, no se hacía valer... cuando estaba Palone, nombro Palone.... en ese tiempo sí, eran caudillos, después ya no, no había... no tenía la fuerza el personal obrero, la fuerza de antes...y hay que arreglarse de alguna manera, charlarlo, conversarlo...pero ya no era lo mismo, ya no es lo mismo después de Perón...tuvieron que resignarse y hacer caso a lo que decía el patrón...y los patrones estos que teníamos, que tienen ahora son tan exigentes...pero estaban apoyados por los militares, ellos solos no la hubieran comprado la fábrica por su cuenta, lo apoyaron la Marina o el Ejército, no sé, pero venía "de arriba" eso...

JM: ¿Y luego de 1976, cuando empezó el último Golpe Militar, usted percibió algún cambio en el funcionamiento de la fábrica?

LG: No, si...hubo un poco, hubo algo de movimiento pero ya estaba, cuando vino el Golpe...ya la gente, el trabajador estaba un poco más oprimido, ya no le permitían hacer paros ni nada porque en la época militar, acá por ejemplo...les cuento un caso, no tiene nada que ver...acá vivía un matrimonio mayor, que nosotros cuando vinimos a Bahía Blanca íbamos a parar a la casa de ellos, tenían varios hijos...se llaman Tauro, son Tauro de apellido, eran, los abuelos fallecidos. Y vivían acá, y una nieta, que ahora apareció el hijo de los desaparecidos, apareció el número ochenta y dos, ¿no es así? ...ese me parece que era hijo de esta...de la nieta de estos señores...matrimonio que vivió acá. Ella venía con los

compañeros de estudio, y se reunían ahí, en un garaje. Y una hermana... una hermana de...no, una tía, una tía... vendría a ser una hermana del padre y el esposo se dieron cuenta de que venían a reunirse ellos, entonces le dijeron a los abuelos que no los dejaran reunirse más porque ahí iban a aparecer un día los militares y capaz que los mataban a ellos también. Entonces, ¿vio como actuaron después, no, cuántos murieron? Entonces les aconsejó a los abuelos que los sacaran, que los echaran, que no vinieran a reunirse...ahí le pusieron una bomba a esa chica... vivía allí en la otra cuadra, a mitad de la otra cuadra con los padres, y una noche le pusieron una bomba. Y bueno, ella después desapareció y se ve que tenía pareja, tenía una pareja, un novio, un marido, no se... y después se comprobó que había tenido un chico, no sabían nada ellos. Ella desapareció, no supieron más nada de ella, como de tantos. Y ahora, parece que apareció este chico, porque se lo dieron a un matrimonio de gente que no se, serían militares o qué, que dicen que lo llevaron a Inglaterra, y ahora estaba en Buenos Aires...ya es un hombre. Y creo que, en principio no quería saber nada de los padres...pero parece que sí, la abuela de (Plaza de) Mayo parece que habrán hablado con él, lo habrán convencido...ahora creo que es ingeniero, no abogado...abogado es. Se ve que ese matrimonio le dio estudio, no sé si acá o allá en Inglaterra, y se recibió de abogado. Pero el sí que no quiso, no quería hacerse el ADN, no le interesaba...

JM: ¿Dentro del personal de la fábrica, hubo algunos casos de desapariciones de trabajadores o atentados contra trabajadores?

LG: No, allá en la lanera no, no hubo nada de eso. Había una tensión, natural, una tensión grande, pero no...ahí no llegó nada, la gente iba, trabajaba, se conformaban, no había ya gente revolucionaria, no había. Tenían que conformarse, mandaban los patrones.

JM: ¿Los trabajadores de la fábrica dónde residían, en su mayoría?

LG: ¿Los patrones, primero?

JM: Los trabajadores, ¿en qué zona residían?

LG: ¿Los primeros patrones, los franceses?

JM: No, los empleados

LG: Ah! ¿Los empleados?

JM: Sí.

LG: Y, acá, en la ciudad de Bahía Blanca. Había unos cerca, otros más lejos, pero eran todos de distintos barrios, los trabajadores, los obreros

JM: ¿Y los patrones?

LG: Los patrones tenían unos chalet... hay unos chalet ahí, tres o cuatro chalet. Hicieron los chalet y vivían ahí (al lado de la Lanera San Blas) los franceses. Torello no, Torello vive allá en la calle Moreno...no, Moreno, no...al lado de la comisaría, Rondeau, ¿no? ...En (calle) Rondeau, que tienen una mansión ahí. Y después tienen en el barrio aquel...también tienen, tienen confecciones allá...también trabajan las telas, yo nunca he ido, pero también tienen personal ahí trabajando. Bueno, eso, tuvieron esa suerte, eran unos pobres diablos los Torello, no tenían nada...vivieron, la familia de ellos...hermana...vivieron donde vivía mi señora en el barrio, ahí por la calle 25 de Mayo, más o menos por ahí...vivían por ahí...vivía la esposa...y bueno, cuando después, encontraron la mina de oro (ríe)

JM: ¿Cuándo usted empezó a trabajar en la fábrica San Blas, en la década del '40, había otra fabrica o industrias textiles en Bahía Blanca?, ¿Usted conoció alguna otra?

LG: No, no que yo sepa...había otra en aquel tiempo, no, que fueran fábricas ya grandes, completas, no, no existían todavía. No había, no sé ahora si había alguna. Ellos (los Torello) tuvieron otra, no me acuerdo



Interior de la Lanera San Blas. Archivo de la empresa

la dirección...tenían otra, otro lugar, otra empresa que hacían, no se si se llama...confecciones creo que hacían. Pero ahora no sé si está tampoco esa, eso habría que preguntarle a los que están ahora (trabajando) actualmente...todavía ellos podrían decirles bien...yo desde que me vine para acá, no me ocupé, no me preocupé ni entré más a la lanera, demasiados años estuve...

JM: Bueno, le agradezco, señor González por sus recuerdos, y quizás en otro momento lo molestemos para hacerle una segunda entrevista...

LG: No, no hay problema

JM: Y en todo caso, si algún investigador quiere utilizar su testimonio para hacer algún trabajo de investigación, ¿Usted nos autoriza a que el los pueda utilizar o pueda mencionar sus...?

LG: Sí, si, como no...

JM: Sus palabras...

LG: No tengo nada que ocultar (ríe)

JM: Bien, bueno, gracias.

Entrevistado: **Esteban Lagae**
Entrevistador: **Ulises Herzel**
Fecha: **29 de abril de 2011**
Transcriptor: **Ulises Herzel**

Ulises Herzel: Bueno ahí está grabando. Le voy a hacer la pregunta formal, como le digo, si esta entrevista, su testimonio, va a posteriormente poder ser utilizado para investigaciones o publicaciones.

Esteban Lagae: Sí, sí, ningún problema.

U.H.: Bueno. Voy a empezar por su padre. ¿Cómo se llamaba su padre?

E.L.: Héctor Roberto Lagae.

U.H.: Bien. Y ¿dónde y cuándo nació él?

E.L.: Él nació en Bélgica, el 11 de septiembre de 1908.

U.H.: ¿Sabe dónde y cuándo comenzó a trabajar su padre, allá?

E.L.: No, precisamente no. En forma precisa no. Yo le podría decir que estando el viviendo en Bélgica, se trasladaba a Francia todos los días. Era una simple frontera, no es cierto. Y pasaba de una vereda a otra, ya pasaba a Francia, e iba a trabajar a la Fábrica que estaba en Roubaix-Tourcoing. Que era una ciudad francesa, ¿no es cierto? Y bueno y trabajaba en esa fábrica como tornero. En esa época en la parte mecánica.

U.H.: ¿Sabe cómo aprendió él el oficio?

E.L.: Sí, estuvo en una escuela. En una escuela allá en Bélgica donde se recibió de tornero, supongo, no recuerdo bien, pero dentro del oficio de la mecánica digamos.

U.H.: Bueno, ¿sabe si él trabajó, él trabajo en esa ciudad, en Roubaix, para la familia Lepoutre?

E.L.: Sí, para la familia Lepoutre.

U.H.: Está bien, bueno y entonces, ¿cuándo vienen a la Argentina y por qué?

E.L.: Ellos vinieron en el año 1936, febrero creo, marzo de 1936; y... ¿por qué vinieron?, porque fue contratado, fue contratado [...] Él era joven, tenía 27 años, mi madre 23. Y no tenían hijos, todavía. Y se vinieron a la Argentina contratados por 3 años, por la firma Lepoutre.

U.H.: ¿Qué cargo ocupaba y qué tipo de trabajo hacía?

E.L.: Él estaba en la parte mecánica. Todo lo que era la parte de prensador Digamos... tornería, toda la parte mecánica.

U.H.: ¿O sea, era vinculado a la maquinaria de la industria?

E.L.: Vinculado si, digamos, al mantenimiento de la maquinaria.

U.H.: ¿Y hasta cuándo se desempeñó él en el establecimiento?

E.L.: Bueno él se fue, a ver... él trabajó hasta los 65 años así que si vino... no sé el tiempo que habría trabajado estando allá en Francia pero...

U.H.: En el establecimiento de acá.

E.L.: ¿Acá? Y en el año 36 hasta el año... [Falleció a los 71]

Señora Lagae: En el 79

E.L.: En el 79 sí, menos... Él se retiró a los 65 años si tenía 27. Hay que hacer la cuenta, entre 65 menos 27 esa sería, es la diferencia, en los años que trabajó acá.

S.L.: Él después estuvo al frente de la fábrica, cuando los Lepoutre se iban a Bélgica... a Francia. Él se quedaba al frente de toda la fábrica.

E.L.: Bueno pero eso fue después, posterior.

U.H.: Bueno ahora le voy a hacer una serie preguntas sobre usted.

E.L.: Sí.

U.H.: ¿Cómo se llama? Así ya queda registrado.

E.L.: Esteban Víctor Lagae

U.H.: ¿Dónde y cuándo nació?

E.L.: 6 de agosto de 1939

U.H.: Me contaba que residió allá, en los chalets ¿por lo menos su infancia?

E.L.: Los primeros 6 años, yo residí en ese chalet que le comenté al principio. Que la empresa le daba a la gente que estaba allá, es decir, a la gente que había venido, digamos, de Europa. Y después nos fuimos a vivir al centro, digamos.

U.H.: Y esas casas cuando quedaron desocupadas, no. ¿Qué función tuvieron o quedaron abandonadas?

E.L.: No, fueron ocupadas por otras personas: por capataces, encargados. Todo eso y, actualmente, todavía hay gente que son jefes actuales...



Interior de la Lanera San Blas. Archivo de la empresa

y encargados que están viviendo en esas casas. Inclusive los patrones vivieron en esas casas, los señores Lepoutre vivieron en esas casas durante muchos años también.

U.H: Pero claro, después volvieron a Europa.

E.L.: Después si, cuando... si, ellos volvían, venían a dirigir... los primos, primero los hermanos. En el año 36 vinieron un montón de hermanos acá, 3 o 4 hermanos. Después a medida que fueron creciendo, lógicamente, ya empezaron a venir los hijos, y después primos. Los hijos de los hermanos, primos entre ellos, bueno también [...]. Cada cual tenía su, posiblemente, para entender de que tenían sus intereses en eso, ¿no? En la fábrica familiar, digamos, de familia. No más bien un solo dueño, sino eran varios.

U.H.: Bueno y ¿usted qué estudios realizó?

E.L.: Yo realicé estudios en el Colegio Don Bosco durante... hasta el tercer año de tenedor de libros. Me recibí como tenedor de libros. Después, empecé a trabajar a los 17 años, terminado. Después seguí estudiando de noche, pero mientras tanto [...] terminado el colegio Don Bosco, porque hasta... en esa época era hasta el tercer año nada más el Colegio Don

Bosco, después había que ya ir a la escuela de comercio para continuar cuarto y quinto. Y... empecé a trabajar a los 17 años en el tema de comprador de lana, para futuro comprador de lana. Tenía que iniciarme en las tareas de conocimiento de la lana. Que es una materia prima que en esa época necesitaba una antigüedad bastante importante, es decir, un oficio bastante complejo, digamos, para aprenderlo, ¿no?

U.H.: ¿Pero era un aprendizaje empírico digamos, no? ¿La [enseñanza] no era institucionalizada?

E.L.: Es decir, no, no, no. Ya la empresa tenía un comprador de lana o dos, ¿no es cierto? En este caso había uno, un señor que también vino de Francia pero vino en el año 39, no, 38, perdón. Que fue directamente a vivir a Puerto Madryn, porque en Puerto Madryn los Lepoutre tenían una barraca de lana. Y entonces yo los primeros meses cuando empecé a trabajar me trasladaron a Puerto Madryn junto con él y su familia. Y ahí me inicié, en el oficio de la lana. Pero me llevó 8 años hasta poder reemplazar a este señor como comprador de lana. Después, yo oficialmente para Torello Hermnos empecé a trabajar de comprador de lana recién 8 años después que ingresé, es decir, a los 25 años.

U.H.: ¿Y en qué consistía su trabajo? ¿En ver la calidad de la lana?

E.L.: Sí, había que estimar la calidad de la lana, los rendimientos en lavado y bueno comprar la lana, comprarla.

U.H.: Claro ¿Y qué, a puro tacto y ojo y práctica?

E.L.: En esa época era todo práctica únicamente, porque hoy en día ya no es así. Hoy en día, la Universidad ya... tiene la maquinaria, por ejemplo, en Bariloche, el INTA, todo eso ya determinan y detectan el porcentaje del rendimiento de la lana. Cosa que antes había que hacerlo a ojo, ese ojo, ese ojo es lo que a usted le exigían los años de experiencia y de práctica para poder determinarlo. Y era, por otra parte, lo más importante porque en base a ese rendimiento usted ya formaba un precio. Y ofrecía al productor una determinada cantidad de plata por cada 10 kilos de lana o por cada kilo de lana en función del rendimiento que esa lana daba.

S.L.: Porque él calculaba después, explicáله todo el proceso de la lana.

E.L.: Porque la lana tiene un proceso...

S.L.: Hay que darle un rinde... y después ellos con eso hacen la tela, después.

E.L.:...es un proceso largo, usted de sucio a rendimiento en tela tiene una pérdida muy superior, bastante superior al 50% de pérdida...

U.H.: Claro, porque está sucia la oveja...

E.L.: Entre la tierra, lanolina, la grasa, bueno lanolina, este los desperdicios después sobre máquina. Los desperdicios de [blu], un montón de desperdicios tiene. Entonces cuando llega recién a la tela, ya digamos todo listo, tejido para teñirla, y para la venta al público pierde un montón de porcentaje, ¿no?

U.H.: Bueno algo ya me comentó pero ¿cómo era su jornada laboral?

E.L.: Y yo entraba a las siete y media de la mañana a las doce del medio día. A las dos de la tarde hasta las seis de la tarde. Y a las siete, siete y media de la tarde entrábamos a la Escuela de Comercio hasta las once de la noche.

U.H.: Y ahí ¿qué funciones desempeñaba y cuál era el lugar de trabajo?

E.L.: ¿en la fábrica, en ese momento...

U.H.: sí, en el establecimiento

E.L.: ...cuando yo entré? Bueno era, estaba de aprendiz, digamos de comprador de lana junto con el comprador. Hemos viajado algo, no mucho pero hemos viajado, porque después la barraca se vendió pero [...] Trabajamos mucho acá en el mercado Victoria, en Donado al 1200, lo que es el mercado Victoria, y en barracas particulares que en esa época existían. Había muchas barracas particulares que ahora ya no están más. Un montón... inclusive barracas de firmas extranjeras.

U.H.: ¿Tiene algún recuerdo de algún dirigente gremial, de la fábrica?

E.L.: Y... me acuerdo un tal Hernández, un tal Hernández, una persona que estuvo muchos años al frente. Antes había un tal González me parece, en la época de los Lepoutre. Pero prácticamente, como yo estaba trabajando de comprador de lana y esas cosas, yo no tenía, es decir, mi actividad era más a fuera que dentro de la fábrica. Yo trabajaba mucho en el mercado Victoria, y es decir, yo nunca trabajé ocho horas seguidas en la fábrica, siempre estaba más vale a fuera, había días que ni iba a la fábrica porque trabajaba como representante de la empresa: comprando lana, y esas cosas. No tenía una relación directa con nadie, digamos. Salvo con los patrones.

U.H.: ¿Cuántas personas trabajaron en el establecimiento, en distintos años si recuerda?

E.L.: En la época de los señores Lepoutre, como las maquinarias eran máquinas antiguas, se necesitaba más personal para trabajar. Enton-



Lavadero de lana de la Lanera San Blas. AMUNS

ces ahí, pudo haber llegado, si mal no recuerdo, cerca de trescientas cincuenta personas más o menos. En la época de los señores Torello, al cambiar ellos toda la maquinaria, la cambiaron toda la fábrica cuando se hicieron cargo [interrupción de la señora al ofrecerme un té]... cuando se hicieron cargo de fábrica, cambiaron prácticamente todas las maquinarias, salvo algunas. Que, justamente este señor Saenz, es el que los asesora en la compra, viajando al exterior en diversas oportunidades y a distintos países. Bueno con la renovación de la maquinaria, se... al tecnificarse todo eso... se... el personal fue disminuyendo en función de la mayor producción que había, en función de la tecnología nueva. Por lo tanto ahí si se achico el personal, a no sé, 200 personas. Fácil, 200 personas aproximadamente. Tipos más tipos menos en esa cantidad.

Finalizada la entrevista, y siguiendo la conversación, el señor y la señora Lagae comentaron sobre el modo y condiciones de trabajo en la fábrica, particularmente de las mujeres, lo que se decidió grabar. Constituyendo esta segunda parte.

U.H.: ...coménteme sobre eso, ¿cómo era? Los dos [invitación para que ambos hablaran, ya que la señora Lagae fue quien habló sobre lo que interesaba grabar]

E.L.: El tema de... en esa época trabajaban menos mujeres que hombres, en el textil. Porque de noche, por ejemplo, las mujeres no podían trabajar, no estaba permitido. Entonces, a lo sumo hasta las 10 de la noche. Después, más adelante, ya se empezó a permitir. Pero qué pasó, que hubo una época en que, por ejemplo, de la otra firma que tomó, que compró la fábrica, ya se trabajaban dos turnos por día. Entonces, ya prácticamente a la noche no había ningún problema. Entonces ahí sí las mujeres podían entrar. Y hoy por hoy la mujer trabaja prácticamente a la par del hombre. Entonces ahora hay más... por lo menos la misma cantidad o un poco menos que antes.

S.L.: Pero las máquinas de antes que eran muy altas, explícale la altura de las mujeres y eso...

E.L.: No bueno, eso es relativo, porque las máquinas de antes es una cosa, las de ahora es otra,

S.L.: Quiere saber eso

E.L.: sí, la altura era también era importante, pero no tan importante tampoco, no era una cosa tan... porque siempre hay de todo mujeres altas y mujeres bajas y medianas, hay de todo. Eso no influye.

U.H.: ¿Para manejar una maquina había que tener una determinada contextura física?

E.L.: Por ejemplo: usted tenía un zurcidor, que arreglaba los defectos... que venían de la tela, que venían de la producción de la máquina, de la tejeduría. Antes una sección de zurcido, en la época de los señores Lepoutre había 80 mujeres. Hoy posiblemente, cuando tomó la firma Torello lo más seguro que habían 25/30. En eso solo no más, ha disminuido notablemente la participación de la mujer. Porque ya con los telares nuevos que habían en la empresa que la empresa había comprado, evitaba un montón de problemas, que los telares viejos lo hacían. Defectos digamos, ¿no? Eso el señor Sanz lo sabe bien porque él era jefe de tejeduría.

U.H.: ¿Y la mujeres tenían alguna función específica ?

E.L.: La mujer es más dúctil con las manos. Para por ejemplo, para el zurcido eran especiales. Y para ciertos trabajos de hilandería también. Tienen más ductilidad con las..., más que el hombre, el hombre tiene el dedo más gordo más grande. Pero no obstante eso, igual el hombre se ponía a la par de la mujer. Porque había hombres que manejaban perfectamente bien el tema. Nada eso es.

Entrevistado: **José González**
Entrevistadores: **Mercedes Navallas,**
Duilio Minieri y Natalia Aguilera
Fecha: **21 de octubre de 2010**
Transcriptor: **Mercedes Navallas**

M. N.: Y una vez que su padre llega acá a Bahía Blanca para trabajar en la lanera, usted posteriormente también se inserta en esta fábrica. ¿Recuerda en qué momento? ¿En qué año?

J.G.: Sí. Como le decía, nosotros llegamos acá en septiembre, creo que era. Y al poco tiempo, yo entré a la fábrica en el mes de diciembre, a fines de diciembre.

M. N.: ¿De qué año? ¿Se acuerda el año?

J.G.: 1935.

D.M.: ¿Recuerda cómo era la jornada laboral? ¿Cuántas horas?

J.G.: Bueno, la lanera en principio, yo hacía todo lo de trabajo. Hacía de peoncito, de cualquier cosa. Y es ahí donde entré. Empecé trabajando cuatro y cuatro, ¿no? Cuatro horas a la mañana y cuatro horas a la tarde. Pero después la empresa empezó con gente de cinco a trece, de trece a veintiuna y de veintiuna a cinco. Y a medida que la empresa iba trabajando porque en principio puso unas cuantas máquinas nada más, mientras se estaba edificando toda la fábrica. Y ahí trabajábamos unos cuantos obreros. Pero pocos, ¿qué serían? Ocho o diez.

M.N.: ¿En todo el establecimiento?

J.G.: Sí, sí. Porque habían puesto unos -nada más- cuantos telares ahí. No se hacía todo el proceso, entonces. Hasta que la fábrica se fue agrandando y creando las distintas secciones. Y entonces empezó ahí. Empezó a poner los turnos: de 5 a 13, de 13 a 21 y de 21 a 5.

D.M.: ¿Se fue expandiendo la fábrica?

J.G.: Si, se fue expandiendo. Bueno, yo mientras se estaba haciendo la fábrica tenía que ayudar a la gente del vitral: no se si ustedes vieron que tiene un vitral el techo. Para poner todos esos vidrios, amasar la masilla para pegar los vidrios.

D.M.: O sea ¿es un trabajo que no se vinculaba a lo textil estrictamente?

J.G.: No, no, no. Pero como manejaban todo ellos ahí.... Era todo de la lanera.

M. N.: Y ese trabajo extra ¿se lo pagaban aparte?

J.G.: No, no, no. A mí me pagaban tanto por hora.

D.M.: ¿Y después, en la actividad estrictamente textil...?

J.G.: Después sí, cuando se armaron las distintas maquinarias, que ya empezaron a trabajar todos los turnos, empezó a incrementarse el personal. A mí me pusieron en una máquina, una máquina que no me acuerdo como se llamaba, que era la que formaba... preparaba un carretel grande, que tenía como setenta centímetros de diámetro. Y esa máquina tenía, no sé... Era como trescientas bobinas. Entonces había que trabajarlas y unir las todas. Todo ese hilado, iba hacia el frente a donde estaba otro carretel, se iba llenando, iba formando ese carretel hasta que se llenaba. Y de ahí pasaban a la encoladora. Yo trabajaba en las dos máquinas. En esa y en la encoladora. En la encoladora, había que poner primero había que llenar por lo menos seis rodillos de eso. Donde después se juntaba todo ese hilado. Seis rodillos se cargaban atrás por medio de una roldana, a fuerza de tirar de una cadena que era bastante pesada. Bueno, subía ese rodillo, iba por ejemplo tres abajo y tres arriba o cuatro, no se, según la calidad del hilado que quieran hacer. Y de ahí tenía un tambor todo de cobre, o sea, entonces había que hacer la cola ahí. En la lanera se trabajaba todo en envase a vapor, en una caldera. Caldera grande. Entonces ahí se hacía la goma, la cola o la goma, como se llame. Hervir, hervir hasta que se formara la cola. Entonces esa cola se ponía en una batea larga por donde pasaba todo el hilado. Se mojaba ahí para encolar. Y de ahí seguía y se pasaba adentro de un cajón secador, también a base de calor, en base a agua: agua hirviendo que venía de la caldera. Y pasaba el hilo, daba varias vueltas así, iba y venía, hasta que después salía todo, salían... eran como tres mil y pico de hilos, creo que eran. Y entonces se iban enrollando todos. Cada tanto había que ir tirando porque los hilos se cortaban, ¿no? Se cortaban de correr y atar los. Y así formaba el rodillo: con toda esa cantidad de hilos. De ahí iba a parar a los telares. Y todo a mano, eh... Todo era a mano. Ahora no: ahora tienen maquinitas (se ríe).

M. N.: ¿Y con respecto a la relación que usted tenía con los patrones, qué recuerda?

J.G.: Y... la relación no era mala. A lo primero sí. Porque cuando llegaron acá los franceses no querían saber nada de... Ahí manejaban ellos todo: trabaja, le pagamos tanto; no le gusta, le decían, afuera y cincuenta esperando...

M.N.: Claro.

J.G.: Así que era arreglos personales que hacíamos. Y estee... después, cuando con el correr del tiempo, cuando llegó el primer gobierno de Perón, entonces ahí empezaba a organizarse a los trabajadores. Porque antes no: cada uno se tenía que organizar como podía. Al organizarse en principio, no querían saber nada. Nos decían en Francia no hay sindicato. ¡Mentira! Ya de hacía tiempo había sindicatos. No querían saber nada hasta que los tuvimos que llevar al ministerio de trabajo (la Secretaría de Trabajo, entonces). No querían arreglar con nada. Y ahí discutiendo, discutiendo nos dejan entrar, porque ya era de la ley eso: los convenios de trabajo.

M.N.: ¿Se acuerda el año en que se produjo esa situación?

J.G.: Y eso fue en el '43, '44. Porque Perón estaba en la Secretaría de Trabajo y Previsión.

D.M.: ¿Se acuerda cómo fue que lograron llevar el conflicto a la Secretaría de Trabajo? ¿Cómo fue el proceso previo a la resolución? ¿Hubo alguna medida de fuerza?

J.G.: No, no.

D.M.: ¿Hubo algún reclamo?

J.G.: Hubo una negativa por parte de ellos. Entonces presentamos... Queríamos presentar el convenio para.... Ellos no querían saber nada, entonces nos vimos obligados a llevar a la Secretaría de Trabajo y ahí tuvieron que arreglar.

M.N.: Y luego, ¿qué recuerda con el cambio de dueños de la fábrica? ¿Se modificó la situación -o la relación, mejor dicho- con los nuevos dueños?

J.G.: Bueno, los nuevos dueños. Yo antes tenía relación con ellos. Porque él tenía la fábrica Torello, que estaba en la calle Undiano, estee... eran bastante remisos, también: si, cualquier problemita tenía que denun-

ciarlo al ministerio porque no querían arreglar nada los Torello. Este..., ahora con los de la lanera no, porque habíamos trabado relación cualquier problema íbamos y lo discutíamos. Bien, alguna vez tuvimos alguna huelguita también (risa). Porque en esos casos se produce siempre algún encontronazo, digamos, que no se soluciona, entonces se va a los hechos después; pero no tuvimos muchas...

D.M.: En los comienzos ¿la organización de los trabajadores en la lanera cómo fue? ¿Hacían reuniones fuera del horario de trabajo, asambleas...?

J.G.: Sí, nosotros nunca hicimos una asamblea en el interior de la fábrica. Las asambleas las hacíamos afuera: si no teníamos lugar en el sindicato nuestro nos reuníamos en la CGT, en algún salón de esos, pero adentro de la fábrica no.

D.M.: ¿Y elegían delegados para ir después con las peticiones?

J.G.: Ah, sí, sí. Cada sección tenía sus delegados.

D.M.: ¿Y se acuerda cuáles eran las principales demandas o reclamos que le hacían a los dueños de la fábrica, a los patrones?

J.G.: En principio fueron los salarios, hasta que se arregló bien el asunto de convenios de trabajo y todo eso. Después casos individuales, algún reclamo individual, de cualquier causa, bah..., siempre había... y eso teníamos que arreglarlo en la oficina, nomas, de la empresa... Un par de veces había alguna pequeña suspensión... había que pelearla.

M.N.: ¿Recuerda algún año en particular en que haya sido así... que se haya destacado por la cantidad de huelgas, de movimientos?

J.G.: Y... No me acuerdo. Una vez sí, hicimos huelga grande que salimos a la calle, todo por el centro, todo el personal y estee... llegamos hasta el tribunal esa vez: esa si fue la más brava -digamos- y después se arregló.

D.M.: ¿Y las causas? Las causas de la huelga o cómo se organizaron, también ¿se acuerda de eso?

J.G.: Y la causa es cuestión del pago de salario, si. Hay cosas que ya... ya hace muchos años... La memoria también se pierde un poco.

D.M.: ¿Qué sindicato organizaba a los textiles en aquella época? ¿Había un solo sindicato o más de un sindicato en la ciudad de Bahía Blanca?

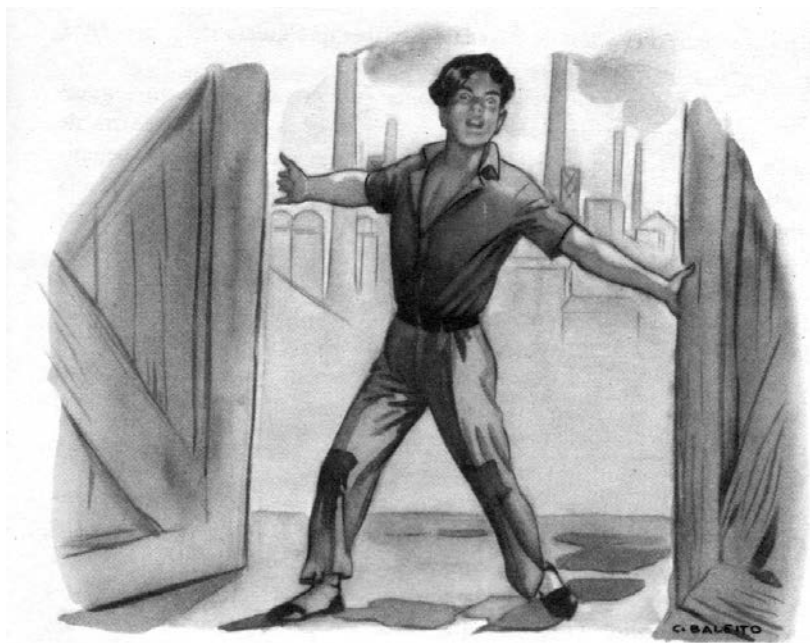


Ilustración de C. Baleito del libro *La Segunda Independencia* de Adolfo Díez Gómez, publicado en Buenos Aires en 1948.

J.G.: No, en la ciudad había uno. Nosotros teníamos de la Asociación Obrera Textil de la Republica Argentina, éramos una seccional, nada más.

D.M.: Y la cantidad de trabajadores sindicalizados ¿eran la mayoría, la minoría de los textiles?

J.G.: No, no, la mayoría, si, si, la mayoría. Sindicados estaban todos prácticamente. Salvo algunas fabriquititas que andaban por ahí sueltas, había muchas, muchas, no, no se cuantas porque trabajaban en la oscuridad (risa) y tenían a lo mejor trabajando lo mejor dos o tres chicas, cuatro. Fabriquititas familiares, digamos.

M.N. ¿Y cuando habla de “la oscuridad” se refiere a que los trabajadores en esas fábricas pequeñas no estaban en condiciones... en blanco?

J.G.: No estaban afiliados, además como eran fábricas chicas, como si estuvieran en una gran familia, las chicas tenían miedo de afiliarse porque tenían miedo que las despidieran, estee... Yo he tenido alguna agarradita

con alguna de esta gente pero después, estee... no las quería yo molestar mucho porque sabía que les pagaban y chau. Y las chicas se perjudicaban, tenían temor, así que. Había algunas que no, algunas que sabían venir al sindicato, traer alguna queja y eso..., pero poco.

D.M.: ¿Usted entre qué años trabajó en la lanera San Blas?

J.G.: y yo entré en diciembre del '35 y me retiré... no me acuerdo la fecha.... No me acuerdo la fecha, pero... yo estaba... cuando me retiré estaba en el gremio, no estaba trabajando. El único rentado en el gremio era yo: el secretario general. Y del gremio me retiré en el año 1978.

D.M.: ¿Y en qué momento, en qué año comenzó a ser delegado del gremio, secretario después?

J.G.: Y de esto, yo fui primero secretario de fábrica en el... y después del '58, secretario de fábrica era. Después cuando vino el golpe del '55... eh... ¿cuándo dije que me retiré?

M.N.: En 1978. En el '58 primero fue secretario de fábrica, en el año '58.

J.G.: Claro, en el '55 vino el golpe. Cuando se normalizó, que dejaron el gobierno los militares, ahí empezamos a organizarnos bien porque entonces estábamos bajo las botas. Y estee... si, mas o menos en el '58 debe haber sido que empecé como secretario.

D.M.: ¿Se acuerda del impacto que tuvo el golpe militar en la vida en la fábrica? ¿Y en la vida sindical, también?

J.G.: En la vida sindical estee... nos cayó pero, se imagina, nos cortaron todo. No, yo me acuerdo, no se si se acuerdan, había... No permitían la reunión de tres personas... no sé si eran tres... tres creo si; así que había que andar con cuidado porque enseguida sino lo levantaban y se lo llevaban.

M.N.: ¿Y qué sanción les daban? En el caso de que se produjera una reunión de la que usted hablaba ¿Cómo los sancionaban?

J.G.: ¿Qué sanción? Y se los podían llevar y tenerlos adentro. Podía ser eso...

M.N.: ¿Eso en todos? porque hubo varios golpes de Estado a lo largo de toda su vida en la fábrica, ¿no?

J.G.: Sí... Seguro.

M.N.: ¿En todos se produjo más o menos la misma situación o hubo épocas más cruentas que otras?

J.G.: No, hubo sí, la más cruenta fue la última, sí. En el '55 bueno se dio el golpe, ellos pusieron sus condiciones, ¿no? pero no trascendió tanto como este último, no.

D.M.: ¿Usted se acuerda de algo que haya sucedido en el último golpe militar, en el '76, en la vida fabril o en algunos compañeros del sindicato?

J.G.: Y, primero intervinieron todos los sindicatos, en el '76. A los dirigentes que agarraban, se los llevaban o al cuartel o no se, a cualquier lado. A mí, por ejemplo, me levantaron ese día, ese 24 de marzo a las seis de la mañana. Fueron a mi casa, estee..., llamaron. Y bueno, “espere un momento” yo les voy a abrir, no tenía otro remedio. Les abrí y me entraron los militares, ahí todos con unos armamentos... Y bueno, ahí me llevaron. Me llevaron acá, al cuartel V de Infantería a mí y a otros ya, venían con un camión. En el camión ya venían detenidos a otros, unos que levantaron en White, así que me llevaron adentro, a la cuarta, como un soldado mas... y ahí me tuvieron unos siete, ocho días. Cuando pasó mas o menos ese tiempo, a mí me llamaron. Me dijeron venga, con el bolso. Me soltaron, pero al otro día me fueron a buscar otra vez y dicen, se habían equivocado. Me tuvieron unos días más y después me largaron y no me molestaron más... Pero lo que pasa es que estando ahí uno no sabía adonde lo iban a llevar. Yo he tenido compañeros que los llevaron y no aparecieron más.

M.N.: ¿Compañeros del sindicato en el que usted estaba?

J.G.: No del sindicato, sino del movimiento obrero. Porque teníamos el caso del que era presidente del Concejo Deliberante, Wallemberg; un hombre que fue presidente de la Liga del Sur, fue... tenía muchas... ese hombre estaba enfermo, para mí. ... lo llevaron, estuvo conmigo ahí, a mí sí me soltaron, a él lo dejaron y no salió más. Lo llevaron no se si a la cárcel en Neuquén y no se en que otra parte y salió dentro del cajón, salió. Y tantos otros compañeros...Ahora, yo estuve con varios dirigentes, que también después los soltaron, pero eran momentos bravos, porque no sabía vieron que los desaparecidos que hubo, todo eso... no se sabe adonde fueron a parar.

M.N.: ¿Y usted luego de que lo soltaron, digamos, siguió con su vida sindical o se apartó?

J.G.: Sí, sí. No, no, yo seguí con la vida sindical, sí, sí, yo seguí en el sindicato. El '76 era, eh... y hasta el '78 más o menos. El gremio estaba

intervenido todavía en Buenos Aires y en un viaje que hice allá está intervenido por un marino. Pensaba que tenía que dejar, ya esto porque... y digo no, yo no voy a renunciar. Quería que renunciara, sino me tenía que pagar, estee..., quién sabe cuanto. No, pero después paso el tiempo, yo tenía buenos amigos en el sindicato, estaban en la comisión conmigo y digo bueno, me voy a retirar, voy a dejar a estos al frente del gremio, yo me retiro y renuncié. En el '78 dejé.

D.M.: ¿Tenían -durante el golpe militar, en el '76 y en adelante- cierto margen de negociación por las condiciones de trabajo, por el salario? ¿O se habían reducido?

J.G.: ¿Cuándo?

D.M.: A partir de 1976. A partir del golpe militar, ¿le queda al sindicato cierto margen de negociación?

J.G.: Nooo, estaba todo... estaba todo intervenido, hasta el Ministerio de Trabajo estaba intervenido, todo, todo. Después hubo un tiempo en que, pasado el tiempo, se podía, se discutía, si, pero andaba..., tenían todo ahí. Un día fui yo con un problema, no sé que... y me citó el delegado, quería hablar conmigo. Y era un..., del Ejército era... No se si era un Sargento o no se que cargo tenía. Y empezamos a conversar y yo le dije los antecedentes míos, ustedes deben saber los antecedentes cuales son, y si, claro que sabemos, me dice, acá en este cajón -dice- tengo los antecedentes de todos los dirigentes gremiales. Tenían todo, tenían... Nos atendían cualquier problema, que se yo, pero ahí. Y después ya digo, con el tiempo, estee..., digo bueno, me voy a retirar. Claro, yo no necesitaba trabajar porque estaba..., entonces era diputado de la Provincia de Buenos Aires.

M.N.: ¿Por qué partido?

J.G.: Por el partido peronista, porque en aquel tiempo eh, bueno hoy, todavía están siempre las 62 Organizaciones. Entonces las 62 Organizaciones tenían un cupo de gente para entrar en la política, es decir, cuando había una elección las 62 podían presentar determinada cantidad de gente para... como candidatos. Y así fue que entramos. Yo fui suplente. Después, estee..., entré porque había fallecido un diputado, no se que, entonces me tocaba entrar a mí. Seguí hasta que llegó el golpe, estee... Yo estaba en el sindicato y después entré como diputado. Y vino este golpe y bueno... a casa (risa).

M.N.: ¿Recuerda en qué año comenzó su tarea como diputado?

J.G.: Y... en el período '73 - '77, no me acuerdo, sí.

D.M.: ¿Después de Lanusse? ¿A partir de la apertura que hace Lanusse, que llama a elecciones?

J.G.: Claro, sí.

M.N.: ¿Diputado en la Provincia de Buenos Aires?

J.G.: Sí.

D.M.: ¿Usted se acuerda en qué momento la fábrica, la lanera, expandió el número de trabajadores? Porque usted me decía que en los comienzos eran poquitos...

J.G.: Ah, en la medida que iba incrementándose la cantidad de máquinas porque iban edificando y donde podían ya ocupar una sección, digamos este... metían las máquinas. De a poco fue ascendiendo, ascendiendo el personal hasta que terminó de construir toda la fábrica y después tuvieron personal todo estable ahí con tres turnos. Y llegó a tener más de cuatrocientos, cuatrocientas personas entre obreros y empleados, ¿no? Más de cuatrocientos... Más no me acuerdo.

D.M.: Por un lado usted dice obreros y empleados ¿Estaban los administrativos y los obreros que...?

J.G.: Claro, claro. Los administrativos, los encargados, capataces y esos pertenecían a los administrativos.

D.M.: ¿Y se organizaban generalmente en un mismo sindicato? ¿Hacían acciones, reclamaban cosas en común o generalmente...?

J.G.: No, no. Ellos tenían su gremio. También eran seccional de Buenos Aires, ¿no?

D.M.: ¿Y ustedes, en el sindicato, en la Asociación Obrera Textil Bahía Blanca tenían buena relación con el sindicato a nivel nacional y provincial: con la conducción del sindicato a nivel nacional y la conducción a nivel provincial?

J.G.: Sí, sí, teníamos que tener una relación porque nosotros estábamos completamente descentralizados, es decir, acá nos manejábamos... manejábamos los papeles, nada más. Por ejemplo, teníamos la obra social, teníamos un cuerpo médico bastante amplio, estábamos muy bien estábamos pero todo eso lo regía en el orden nacional Buenos Aires.

Nosotros por ejemplo, cuando llegaba, finalizaba el mes, teníamos una empleada. La empleada tenía que recopilar todo, todas las órdenes que tenían los médicos por atención a los pacientes y se mandaba a Buenos Aires y ellos nos reponían el dinero que correspondía, ¿no? Igual que la cuota social. La cuota social también: la empresa depositaba en la cuenta de la AOT, en la cuenta nacional, o sea... Y yo siempre agradecí eso porque es lindo manejar un organismo y que se yo y no manejar dinero porque siempre llama a.... Cuando se maneja dinero siempre llega y viene, por ahí la mala intención. La gente piensa siempre distinto de lo que puede ser...

D.M.: ¿Se acuerda la cantidad de mujeres que había en la lanera trabajando?

J.G.: Y... mujeres había aproximadamente ochenta. Por ahí estaba, unas más unas menos, no se.

D.M.: ¿Realizaban el mismo trabajo que los hombres o había alguna especialización?

J.G.: No, había una sección, se llamaba la sección "zurcidos": era todos los defectos que tenía la tela. A veces cambiar un hilo, viste que a veces viene un hilo, aparece un hilo medio... un poquito más grueso, siempre.... Sacarlo y colocar uno nuevo: trabajo fin, digamos.

M.N.: ¿Y cuántas secciones más había además de las que estaban las mujeres?

J.G.: ¿De las mujeres?

M.N.: No, en general, digamos. De la fábrica en general.

J.G.: Y en aquel entonces, en las distintas secciones no había mujeres. Después empezaron a poner algunas, después ya. Pero después que yo me retiré. Pero antes no había tantas mujeres. Estaba la sección zurcidos nada más.

D.M.: ¿Se acuerda del momento en qué cambia de manos la fábrica? ¿En qué año aproximadamente compran los Torello?

J.G.: Ah, yo ya no estaba ahí. Eso ha sido después del año '78. Después, si. (Silencio) ¿Las secciones ustedes las recorrieron? ¿Vieron cómo son? Todo el proceso que lleva el hilado...

D.M.: ¿Usted se acuerda como secretario del gremio textil en Bahía Blanca qué relación tenían con otros sectores políticos en la ciudad o en la provincia? ¿Participó en alguna elección con el sindicato? ¿En alguna elección a intendente, a concejales o en la candidatura a gobernador, por ejemplo de Framini (que era del gremio textil)? ¿Se acuerda de alguna experiencia de esas para...?

J.G.: No, en aquel tiempo no. De Framini sí me acuerdo, era amigo mío, Framini. Le sacaron la gobernación. No, ni siquiera asumió. Ni sé si vive Framini... y, era más o menos de mi edad, Framini.

D.M.: ¿Se acuerda de esa campaña a gobernador? ¿Usted participó activamente al lado de Framini?

J.G.: No. Buscábamos de que la gente votara por Framini. Era de los nuestros.

M.N.: ¿Qué actividades llevaron a cabo, digamos, para captar electorado?

J.G.: ¿Para captar electorado? No. Y, es una cosa que hacía en general el partido.

D.M.: ¿En el sindicato se realizaban almuerzos o algún tipo de actividad social para los trabajadores textiles de Bahía Blanca?

J.G.: ¿Textiles? Sí, sí, lo hemos hecho. Cada tanto se hacía alguna fiestita. Hemos elegido, por ejemplo, la reina textil de Bahía Blanca. La llevamos a Buenos Aires para competir con todas las de distintas seccionales. Estee..., sí, hemos hecho, sí.

D.M.: ¿Usted recuerda cómo se organizaban? Usted se acordaba de alguna huelga grande, alguna medida de fuerza grande ¿Se acuerda como se organizaban: el momento, la preparación previa?

J.G.: Y... se llamaba a asamblea. Se hacía una asamblea y la asamblea decidía. Si estaban de acuerdo o no. Si estaban de acuerdo, bueno: adheríamos al paro. Es como se hace habitualmente, ¿no?

D.M.: ¿Se dejaba de trabajar? ¿Se tomaba el establecimiento? ¿Se retiraban los...?

J.G.: Ah, se dejaba de trabajar, sí. Ahora huelgas... me parece, yo creo que hubo más huelgas nacionales. Por ejemplo, si había una huelga nacional, nosotros... había que acatar lo que se disponía en el orden nacional ¿no? Pero no, no... no medidas de fuerza bruscas ni nada: se dejaba de trabajar y ya.



de fardos de lana en la Lanera Argentina de General Daniel Cerri. AMUNS

M.N.: En la Asociación Obrera Textil ¿la mayoría de los sindicalistas pertenecía al partido peronista? ¿O había también gente afiliada a otros partidos?

J.G.: No, no. ¿En el gremio?

M.N.: En el gremio, si.

J.G.: No, la mayoría eran peronistas. Había algunos que eran muy allegados, allegados también, estee... Si me acuerdo, a mi me han votado y me mostraron: “mirá como te voto”. Un radical, por ejemplo. Eran muy, igual muy compañeros en la fábrica.

D.M.: ¿Quisiera agregar algo, José? ¿Algún comentario? No tengo más preguntas. ¿Vos querés preguntar algo? (a Natalia Aguilera).

N.A.: Si, yo quiero... Algo que coincide con el relato de su hermano. Usted nombra al principio, cuando usted viene a Bahía, que su familia, su padre, es llamado por un ingeniero... ¿Se acuerda el nombre de ese ingeniero?

J.G.: No, no me acuerdo. No me voy a acordar del nombre.

N.A.: Porque Luis¹ lo nombraba y tampoco se acordaba el nombre.

J.G.: ¿No se acordaba? No no me acuerdo, querida. Hace tantos años, que...

N.A.: No, bueno, está bien. Y una pregunta más. La fecha de nacimiento, que no le preguntamos...

J.G.: ¿Mi fecha de nacimiento? 24 de agosto.

N.A.: ¿De qué año?

J.G.: 1917. Bastante allá (se ríe).

M.N.: Y una última pregunta ¿Cuáles fueron los diferentes cargos que ocupó en la lanera, las distintas tareas...? ¿Usted fue, digamos, siempre tuvo el mismo...?

J.G.: No, no. Yo fui obrero nada más. Una vez estaba... hasta me habían pedido para llegar a encargado de sección. Pero si yo... No coincidía con mi...

M.N.: ¿Y el trato de los encargados con ustedes cómo...?

J.G.: ¿El trato...?

M.N.: El trato entre los encargados y quienes se encargaban de controlar... ¿Era amable? ¿Era bueno?

J.G.: No, si, si. Era bueno, no había problemas. No, la relación... No éramos malos, va (risa).

D.M.: Bueno ¿alguna pregunta? Bueno, José...

J.G.: Además, en aquellos tiempos, estee..., la lanera fue una de las empresas que mejor pagaban. Porque siempre se decía que primero estaban los ferroviarios, que ganaban en aquel tiempo bien y después la lanera.

D.M.: ¿Tenían alguna afinidad más cercana con algún otro sindicato peronista acá en Bahía Blanca, más cercano que con otros sindicatos peronistas? ¿O había con algún sindicato más afinidad que con otros?

J.G.: No, tanto con unos como con otros no había diferencias. Podría ser, que se yo.... Con algunos estábamos más allegados porque yo estuve en la CGT también. Y por ejemplo, en la CGT estuve con petroleros, empleados de comercio, vitivinícolas, panaderos, varios dirigentes de distintos gremios en la mesa de la CGT... Ponce, que era de la Junta Nacional de Granos. ¿Qué más? Sí... no me acuerdo.

¹ Luis Gonzalez, hermano del entrevistado.

D.M.: ¿Y ha ido alguna vez como representante de la seccional de Bahía Blanca a un congreso de la CGT nacional o provincial?

J.G.: Sí, he estado. Porque en los congresos, por ejemplo, de la CGT, el gremio a nivel nacional presentaba determinada cantidad de... Lo que le correspondía, ¿no? De acuerdo a los afiliados, tantos representantes del gremio delegados ante la CGT. Y he estado, sí, he estado alguna vez de delegado.

D.M.: ¿Y recuerda coincidencias con representantes de algunos gremios en particular y diferencias con otros? ¿Se acuerda de alguna diferencia importante con otros representantes de otros sindicatos?

J.G.: No, no. No me acuerdo. Lo que me acuerdo una vez, en un plenario que hubo, que hizo uso de la palabra Rucci... Rucci estaba en la tribuna como delegado y yo dije este muchacho va a tener.... Como hablaba, ¿no? Y después llegó a ser Secretario General de la C.G.T.

D.M.: Y a propósito ¿acá usted o el sindicato textil de Bahía Blanca se referenciaba más con Rucci que con Lorenzo Miguel? ¿la relación era similar con los dos? ¿Tenía más afinidad con alguno?

J.G.: Si, no, nosotros, qué sé yo... Éramos afines a la CGT, estuviera quien estuviera: no teníamos diferencias.

Esta publicación se terminó de imprimir
en el mes de junio de 2012 en A3 Servicios Gráficos.
Se imprimieron 200 ejemplares

