



Luchas obreras por el proceso de trabajo: el caso de los obreros automotrices argentinos (1959-1976)

Workers' struggles around the labor process: the case of Argentine auto workers (1959-1976)

Ianina HARARI*

Recibido: 22.03.12

Modificaciones: 07.6.12

Aprobado definitivamente: 15.7.12

RESUMEN

En este artículo analizamos los conflictos en torno al proceso de trabajo en la rama automotriz entre 1959 y 1976. Se relevaron tanto las luchas en las terminales asentadas en Córdoba como en Buenos Aires. Por un lado, pretendemos aportar al entendimiento de la relación entre la forma de organización del trabajo y las luchas obreras. Consideramos que el trabajo manufacturero favorece la aparición de conflictos por el proceso de trabajo. Por el otro, buscamos comprobar la existencia de diferencias entre los obreros cordobeses y bonaerenses en cuanto a este tipo de luchas.

Palabras clave: Procesos de trabajo – Conflictividad laboral – Clase Obrera – Industria Automotriz

ABSTRACT

This article analyzes the conflict over the labor process in the automobile industry between 1959 and 1976. Struggles were surveyed in both terminals settled in Córdoba and Buenos Aires. On the one hand, we intend to contribute to the understanding of the relationship between the form of work organization and workers' struggles. We believe that the manufacturing labor favors the appearance of conflicts over the work process. On the other hand, we check for differences between Córdoba and Buenos Aires workers about these struggles.

Keywords: Labor process – Labor disputes – Working class – Automobile industry

SUMARIO

Introducción. 1. La bibliografía sobre conflictos en las automotrices argentinas. 2. El proceso de trabajo. 3. Las luchas obreras en torno al proceso de trabajo. 3.a. Resistencia temprana a la racionalización: los conflictos obreros en Córdoba. 3.b. Los conflictos obreros contra la racionalización en Buenos Aires. Conclusiones

* Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Flacso-Conicet). Correo: ianinaharari@yahoo.com.ar

Introducción

En este artículo analizamos los conflictos en torno al proceso de trabajo en la rama automotriz entre 1959 y 1976. El período comienza con la instalación masiva de capitales extranjeros en la rama a partir de la sanción del Régimen de Promoción de la Industria Automotriz¹ y culmina con el golpe militar de 1976. Durante este período las empresas terminales automotrices, es decir aquellas dedicadas al montaje de vehículos, se asentaban, principalmente, en el Conurbano bonaerense y, secundariamente, en Córdoba. En la bibliografía sobre el movimiento obrero del período suele remarcar que los obreros cordobeses habrían sufrido más tempranamente la racionalización y habrían alcanzado una mayor radicalidad. Por ello, habrían protagonizado más luchas por el proceso de trabajo que sus pares bonaerenses. Sin embargo, como veremos más adelante, los conflictos por el proceso de trabajo no han sido examinados en profundidad. Nuestra intención es aportar al conocimiento de estas luchas. Por otro lado, pretendemos aportar al conocimiento de la relación entre la forma de organización del trabajo y las luchas obreras.

Cabe aclarar que no buscamos realizar una descripción de todas las batallas obreras en la rama a lo largo del período, sino sólo aquellas que están vinculadas con la organización del trabajo. Dado este recorte, dejamos de lado aquellos conflictos relacionados con las condiciones de trabajo como los reclamos por la jornada laboral y los descansos o por salubridad e higiene, como puede ser la demanda de mayor ventilación, servicios médicos y otros aspectos. Tampoco nos dedicamos a examinar las luchas en torno a problemas político-gremiales, como el despido de delegados o por el encuadramiento de ciertos sectores. Por otra parte, estas disputas ya han merecido la atención de otros historiadores, como veremos en el siguiente acápite.

Para la reconstrucción de las luchas hemos recurrido a diversos tipos de fuentes, tanto orales como escritas. Hemos realizado 15 entrevistas a obreros de distintas fábricas, tanto de Buenos Aires como de Córdoba, que han trabajado en diferentes secciones. En cuanto a las fuentes escritas hemos podido acceder a los archivos de la Dirección de Inteligencia de la Policía de Buenos Aires (DIPBA) para el conjunto de las plantas ubicadas en la Provincia de Buenos Aires en el período de nuestro trabajo. En los informes de inteligencia se conservaron volantes y boletines de agrupaciones gremiales. También se han consultado archivos sindicales como el del Sindicato de Trabajadores de Concord (SITRAC), que contiene cuantiosa información, en especial el Boletín del sindicato, volantes y notas periodísticas, entre otros documentos. Sobre este sindicato hemos revisado la historia relatada por Gregorio Flores, dirigente clasista del SITRAC, en dos libros: *Sitrac-Sitram* y *Lecciones de batalla*. Por otro lado, hemos revisado la publicación de la seccional del SMATA Córdoba y volantes sindicales. En cuanto al SMATA nacional, se relevó el periódico *Avance*, que comienza a salir en 1969 y del cual se conservan ejemplares hasta 1974, y las memorias de la entidad para los años 1973, 1974 y 1975. También hemos consultado el periódico de la CGT de los Argentinos, publicados entre mayo de 1968 y febrero de 1970. Asimismo, acudimos al archivo sobre Sindicalismo Senén González, que conserva la Universidad Di Tella. Además, se relevaron dos publicaciones periodísticas con información sindical: *Documentación e Información Laboral*, editada por Leonardo Dimase, (entre 1960 y 1967) y *Estudios Sindicales*, editada por Roberto Cappagli, (entre 1966 y 1967). A estas fuentes hemos añadido el relevamiento de periódicos de circulación nacional y provincial. Asimismo, se han revisado balances empresariales que en ciertas ocasiones contienen información sobre los conflictos. Se han revisado los convenios colectivos de trabajo firmados en el período.

El cruce de todas estas fuentes, sumadas a las entrevistas, ha permitido reconstruir los conflictos relacionados con el proceso de trabajo en el período. Por la dificultad de acceder a información sobre este tipo de conflictos, que raramente aparece en los grandes diarios nacionales, los historiadores coincidían en señalar su existencia, pero no habían logrado reconstruirlos. Por ello creemos que haber podido dar cuenta de dieciocho de estos conflictos constituye un aporte al entendimiento de la etapa. Cabe añadir que el cruce de fuentes nos

¹ Decreto n° 3639/59.

permitió conocer, en la mayoría de ellos, el desenlace de la disputa, algo poco frecuente cuando se estudian las luchas obreras.

1. La bibliografía sobre conflictos en las automotrices argentinas

A nivel mundial, las luchas de los obreros automotrices en torno a los procesos de trabajo durante fines de la década del '60 y principios de los '70, han sido analizadas por diversos autores². En la Argentina, las luchas por el proceso de trabajo en las automotrices no han sido indagadas en la misma medida, aunque en diversos trabajos aparecen referencias a ellas.

En cuanto a los conflictos sobre el trabajo en Buenos Aires, Juan Carlos Torre, señala que entre octubre 1973 y febrero de 1974, se incrementaron los conflictos en torno a las condiciones y normas de trabajo, como toma de tiempos, entre los cuales pone como ejemplo un conflicto en General Motors entre junio y noviembre de 1973 por los ritmos de la cadena.³ Como tendencia general, el autor señala que a partir de 1955, los órganos de control obrero en las fábricas se debilitaron y se impuso la cronometración del trabajo y las pautas de productividad. En ese período los conflictos tenían un carácter defensivo, ya que mayoritariamente se producían para evitar la pérdida del poder adquisitivo y contra los despidos. A partir de 1969, el autor señala que se revierte esta tendencia, primero en el interior, y, a partir de 1973, en Buenos Aires. Las comisiones internas y los cuerpos de delegados se encontraban debilitados y existía una brecha entre los trabajadores y sus representantes, lo cual generó una tendencia a la acción directa.

En otro texto, que se centra en la Provincia de Buenos Aires, se ha estudiado las luchas en la planta de Peugeot. Pablo Carrera se focaliza en el período de la Revolución Argentina (1966-1973).⁴ El autor distingue dos períodos: el primero del '66 al '69 y el segundo del '69 al '73, tomando como eje el Cordobazo. En el período '66-'69 habría primado un clima de reflujos en el cual los conflictos alcanzaron poca envergadura. En cambio, a partir de 1969 comenzaría una etapa de mayor movilización. Carrera establece una relación entre conflictividad y condiciones de trabajo al interior de la planta. Así, señala que los sectores más conflictivos eran aquellos donde el trabajo era más pesado, como soldadura y estampado, y que, en cambio, la sección de mecánica era menos conflictiva, por sus mejores condiciones laborales.

Los obreros cordobeses han merecido un mayor análisis. Brennan, en un artículo que indaga sobre la racionalización en las empresas cordobesas, se pregunta: “¿Por qué las empresas cordobesas fueron centros de movilización y un semillero para el surgimiento de una "nueva" ideología obrera, el clasismo, mientras que las empresas bonaerenses -Chrysler, General Motors, Ford, Citroën y Peugeot- vieron la movilización de sus fuerzas laborales más tardíamente y con un carácter muy distinto?”⁵. Entre otros factores, el autor señala que el “contexto fabril, de las específicas prácticas empresarias y de las relaciones concretas de trabajo en las distintas fábricas automotrices puede ofrecer algunas pistas para explicar esas

² Algunos de los trabajos que pueden consultarse sobre luchas en torno al proceso de trabajo de los obreros automotrices a nivel mundial para el período son: Holloway, John: “La rosa roja de Nissan”, en *Cuadernos del sur*, n°7, Buenos Aires, abril de 1988; Gorz, André: *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, Paidós, Buenos Aires, 1998; Linhart, Robert: *De cadenas y de hombres*, Siglo XXI, México, 2003; “Document: A Workers' Enquiry into the Motor Industry: The Institute for Workers' Control committee of enquiry into the Motor Industry”, en *Capital and Class*, n°2, verano de 1977; Zetka, James R.: “Work Organization and Wildcat Strikes in the U.S. Automobile Industry, 1946 to 1963”, en *American Sociological Review*, Vol. 57, No. 2, Abril de 1992; Antunes, Ricardo: *A Rebelião do Trabalho. (O confronto operário ABC paulista: As greves de 1978/80)*, San Pablo, Editora da UNICAMP, 1988; Humphrey, John: “Control del trabajo en la industria automotriz brasileña”, en *Cuadernos Políticos*, número 24, editorial Era, México, D.F., abril-junio de 1980.

³ Torre, Juan Carlos: *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*, Siglo XXI, Buenos Aires, 2004.

⁴ Carrera, Pablo: *La lucha obrera durante la “Revolución Argentina”. Un estudio de caso; Fábrica Peugeot (1966-1973)*, Flor de Ceibo, Buenos Aires, 2010.

⁵ Brennan, James: “El clasismo y los obreros. El contexto fabril del "sindicalismo de liberación" en la industria automotriz cordobesa, 1970-75”, *Desarrollo Económico*, Vol. 32, No. 125, Abril-junio, 1992.

diferencias". Por un lado, asume que en las fábricas bonaerenses no surgieron luchas antes que en Córdoba –en especial previamente al Cordobazo- y que en las mismas el clasismo estuvo ausente. Por otro lado, supone que las empresas cordobesas emprendieron una racionalización en la segunda mitad de la década del '60, mientras que en Buenos Aires no se habría producido un proceso similar. En su libro sobre el Cordobazo⁶, señala que las automotrices instaladas en la provincia metropolitana debieron enfrentar la competencia de las empresas asentadas en Buenos Aires, lo cual las motivó a buscar un aumento de la productividad por vía de la racionalización productiva. Por ello, los trabajadores cordobeses habrían sufrido mayores presiones, a las que se enfrentaron. Por último, asume que el clasismo no tuvo repercusión en las fábricas bonaerenses. Como veremos, estas suposiciones se basan en el desconocimiento que existía sobre las luchas en las fábricas de Buenos Aires.

Por otro lado, Gordillo, en su estudio sobre el sindicalismo cordobés en los '60⁷, relata que tanto en IKA como en Mercedes Benz desde 1954, y luego en Fiat, regían premios a la producción y que en las plantas cordobesas se producían conflictos por el ritmo de producción, aunque no menciona ninguno en particular. Si bien la autora, al igual que Brennan, relata diversos conflictos que se produjeron en la industria automotriz cordobesa, en sus descripciones no muestra demandas particulares en relación al proceso de trabajo. En sus textos, aparecen principalmente reclamos salariales y problemas político-gremiales. También se presentan conflictos relacionados con despidos o suspensiones que, como veremos, aunque algunos puedan estar relacionados con el proceso de trabajo, no son analizados en este sentido.

2. El proceso de trabajo

La fabricación de un automóvil puede dividirse en dos grandes etapas: la producción de las autopartes y el armado final (montaje o ensamblado). Mientras la primera de estas fases, que consiste en la elaboración de cientos de piezas y conjuntos se encuentra, generalmente, a cargo de empresas autopartistas, la segunda es la actividad propia de la industria terminal. En las plantas terminales, pueden encontrarse, típicamente, las secciones de estampado o prensas, en donde se le imprime la forma a las chapas metálicas para la carrocería; chapistería, en donde estas chapas se sueldan para armar la carrocería; pintura, donde se pinta; armado del chasis, la estructura inferior del vehículo donde va el motor, las ruedas, etc.; tapicería, donde se elaboran los asientos y, finalmente la línea de armado final. Durante el período que estudiamos, era usual que las terminales también incorporaran la fabricación de ciertas piezas, en general las metálicas relacionadas con el armado del motor, tareas que se ubicaban en la sección de mecanizado. Cada sección cuenta con un proceso de trabajo propio. Por razones de espacio no es posible la descripción de cada uno de estos procesos, pero sí es relevante para el análisis que presentamos la explicación de las características generales del régimen de trabajo. En las secciones propias de la industria terminal regía la manufactura moderna. En la etapa manufacturera la producción se organiza a partir de la fragmentación de operaciones manuales. Cuando en este régimen de trabajo se incorpora en forma parcial determinada maquinaria, hablamos de manufactura moderna. En ella el trabajo manual sigue siendo predominante. El obrero colectivo, y no el sistema de máquinas, continúa siendo el corazón y la base técnica del sistema. Persiste la base subjetiva del trabajo y la necesidad de cierta pericia por parte del obrero para realizar determinadas tareas. En ese sentido, las calificaciones del trabajador (sean físicas o intelectuales) determinan su aptitud para ciertos puestos de trabajo. En la línea de montaje los obreros deben básicamente ensamblar las distintas piezas del automóvil que provienen de otras líneas o sectores. Allí el trabajo sobre el vehículo es predominantemente manual. La única tarea que aparece completamente mecanizada es el traslado de las piezas de un puesto al otro, que se realiza mediante la cadena de montaje.⁸ La presencia de la cinta transportadora, condujo a

⁶ Brennan, James: *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976*, Sudamericana, Buenos Aires, 1994.

⁷ Gordillo, Mónica: *Córdoba en los '60: la experiencia del sindicalismo combativo*, Córdoba, Dirección de Publicaciones de la UNC, 1996.

⁸ Más aún la línea de montaje aparece para solucionar un problema típicamente manufacturero: el traslado de las piezas entre las distintas secciones en las se ha dividido el trabajo. Como anticipó Marx: "Para

muchos investigadores a crear una categoría especial para definir el proceso de trabajo. El término fordismo fue acuñado por gran parte de los sociólogos e historiadores del trabajo. Sin embargo, el traslado de las piezas es una tarea auxiliar que puede realizarse tanto cuando el trabajo es manual como cuando ha sido completamente mecanizado. Por lo tanto, nada nos dice sobre el régimen de trabajo en sí. Para esclarecerlo, es necesario examinar el conjunto de las tareas que se realizan sobre la materia hasta convertirla en la mercancía final, en este caso el automóvil.

Otras secciones que componen una típica empresa terminal son chapistería y pintura, por donde pasa la carrocería antes de llegar a la línea de montaje final. En chapistería se unían las distintas partes de la carrocería mediante soldadoras manuales y de punto. En la sección de pintura se pintaba tanto la carrocería como ciertas piezas. Sin embargo, la pintura de la carrocería y la de las partes conllevan procesos de trabajo diferentes. En el primer caso, se efectúa manualmente, mediante soplete, mientras en el segundo, al menos para las piezas chicas, se realiza mecánicamente mediante tanques de pintura. El proceso de pintura de la carrocería consistía en la aplicación de un líquido para el fosfotizado (limpieza de la chapa), líquido antioxidante y luego la pintura. A excepción de IKA-Renault, que en 1968 mecanizó el proceso de fosfotizado y de pintura anti-óxido mediante un sistema de inmersión, en el resto de las fábricas estas operaciones se realizaban de manera manual.

En este punto es necesario distinguir entre la herramienta y la máquina para explicar las características del proceso de trabajo de la soldadura y de la pintura a soplete de la carrocería. Ambas son tareas manuales, más allá de que la fuerza motriz pueda ser eléctrica. Lo que debe tenerse en cuenta es que el obrero le imprime el movimiento a la herramienta. Justamente, es el mecanismo transmisor del movimiento lo que diferencia una máquina de una herramienta, como explica Marx:

“El mecanismo motor opera como fuerza impulsora de todo el mecanismo. Genera su propia fuerza motriz, como es el caso de la máquina de vapor, la máquina calórica, la electromagnética, etc., o recibe el impulso de una fuerza natural, ya pronta para el uso exterior a él: del salto de agua en el caso de la rueda hidráulica; del viento, en el de las aspas del molino, etc. El mecanismo de transmisión, compuesto de volantes, ejes motores, ruedas dentadas, turbinas, vástagos, cables, correas, piñones y engranajes de los tipos más diversos, regula el movimiento, altera su forma cuando es necesario –convirtiéndolo, por ejemplo, de perpendicular en circular-, lo distribuye y lo transfiere a la máquina-herramienta. Esas dos partes del mecanismo existen únicamente para transmitir a la máquina-herramienta el movimiento por medio del cual ésta se apodera del objeto de trabajo y lo modifica con arreglo a un fin. (...) La máquina-herramienta, pues, es un mecanismo que, una vez que se le trasmite el movimiento correspondiente, ejecuta con sus herramientas las mismas operaciones que antes efectuaba el obrero con herramientas análogas”.⁹

A diferencia de las secciones propias de la actividad terminal, en las secciones de producción de piezas metálicas ya regía la gran industria. En este régimen, el trabajo se ha mecanizado y se ha constituido un sistema de máquinas. Las máquinas no aparecen como elementos aislados del proceso productivo, tal como ocurría durante la manufactura moderna, sino que representan una base técnica unificada. La base subjetiva del trabajo desaparece y los ritmos de trabajo son impuestos al obrero por la máquina. Allí, opera la descalificación del trabajo por medio de la objetivación del trabajo y el traspaso de los saberes y destrezas del obrero a la máquina. Así, las calificaciones de los trabajadores tienden a igualarse hacia abajo. En la producción de piezas se utilizaban tornos, fresas, rectificadoras, agujereadoras, entre otras, propias de la industria metalúrgica. Estas máquinas eran preparadas para una tarea repetitiva. Con lo cual el obrero no debía conocer el funcionamiento de la máquina para adaptarla a

establecer y conservar el nexo entre las funciones aisladas, se vuelve imprescindible transportar continuamente el artículo de unas manos a otras y de un proceso a otro. Desde el punto de vista de la gran industria, se presenta esto como una limitación característica, costosa e inmanente al principio de la manufactura.” Ver: Marx, K: *El capital*, Tomo I, Vol. 2, Siglo XXI, Buenos Aires, 2004, p. 419.

⁹ Marx, K.: *Op. Cit.*, p. 455.

distintas funciones. Hacia mediados de la década del '60, en las secciones de mecanizado, se produce una profundización del régimen de gran industria mediante la incorporación de la máquina transfer, lo cual supone un paso hacia la automatización. La transfer consistía en varias máquinas-herramientas colocadas secuencialmente. Allí, la pieza se desplazaba de estación en estación, realizándose una operación de mecanizado particular, como el alisado o el agujereado, en cada una de ellas. Esta máquina funcionaba de manera automática. El operario se limitaba a cargar la pieza, fijarla en la línea y luego retirarla. Esta máquina fue incorporada en Chrysler, Peugeot, IKA y Mercedes Benz.

Como vimos, las secciones propias de la industria terminal, se mantenían como manufactura. Este carácter manufacturero favorecía las luchas por el proceso de trabajo, que tienen mucho menos espacio cuando se consolida el régimen de gran industria. En este sentido, la industria automotriz es un claro ejemplo de la crónica rebelión del obrero manufacturero de la que hablaba Marx:

“Como la destreza artesanal continúa siendo la base de la manufactura y el mecanismo colectivo que funciona en ella no posee un esqueleto objetivo, independiente de los obreros mismos, el capital debe luchar sin pausa contra la insubordinación de éstos. (...) De ahí que durante todo el período manufacturero cundan las quejas acerca de la indisciplina de los obreros”¹⁰.

Desde luego que este elemento no es la única determinación de las luchas del sector, pero creemos que debe ser considerado para entenderlas. En el caso argentino, la ausencia de una abundante sobrepoblación relativa y, desde finales de la década del sesenta, el auge de las luchas obreras, generaban un contexto propicio para que esta rebelión se desarrolle con éxito.

3. Las luchas obreras en torno al proceso de trabajo

Las demandas asociadas al proceso de trabajo aparecían, en general, de manera secundaria en conflictos cuyo eje principal era otro. En este sentido es de destacar que la mayor parte de las luchas en la rama estaban relacionadas principalmente con los reclamos salariales. En los momentos que dichos reclamos estuvieron obturados hubo una eclosión de demandas de otro tipo y surgen en mayor medida reclamos en torno al número y tipo de tareas realizadas por los operarios.

Otro causal importante de conflictos en la rama eran los despidos y suspensiones. Al respecto, cabe diferenciar distintas situaciones. En primer lugar, los despidos o suspensiones sucedían frecuentemente cuando caía la actividad. En los años de crisis -1962/63, 1966/68¹¹, y a partir de 1974- hemos verificado que se produjeron varios conflictos contra los despidos y cesantías.¹² Este tipo de conflictos ha sido una preocupación central del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), que ostentaba la representación obrera de la rama, a excepción de FIAT en donde los trabajadores se encuadraban en gremios por planta. En una solicitada de julio de 1970, el SMATA se quejaba de que las empresas no distribuían la producción de manera equitativa a lo largo del año, con lo cual generaban suspensiones y despidos una vez cubierta la cuota de producción anual.

Estos despidos no aparecen como una consecuencia directa de cambios en el proceso de trabajo, sino como el producto de los ciclos de la producción. Por ende, no nos detenemos a estudiarlos, como tampoco examinaremos los casos en los que, por razones políticas o gremiales, personal obrero es echado de las fábricas. A diferencia de estas suspensiones y

¹⁰ Marx, K.: *op. cit.*, Cap. XII.

¹¹ El 24 de agosto 1968, por ejemplo, se produce un paro nacional de 24 horas contra los despidos y suspensiones. *Crónica*, 23/8/1968

¹² En las siguientes fuentes hemos encontrado la mención y, en ciertos casos, un relato sintético de este tipo de conflicto: Documentación e Información Laboral: *Informe 26*, abril de 1962; *Informe n° 28*, junio de 1962; *Informe 90*, Agosto de 1967; *Informe 91*, septiembre de 1967; *Informe 93*, noviembre de 1967; *Estudios sindicales n° 6*, 2° quincena de diciembre de 1966; *Estudios sindicales n° 7*, 1° quincena de enero de 1967; *Estudios sindicales n° 8-9*, 1° quincena de febrero de 1967; Archivo de Sindicalismo Senén González, UDT.

despidos que buscan adecuar las horas de trabajo a la menor producción, cuando se lleva adelante una racionalización o la introducción de nueva tecnología, las cesantías son producto de un cambio en el proceso de trabajo. Por el recorte ya explicitado, estos últimos casos serán los únicos que trataremos.

Hemos elaborado una serie de cuadros sobre los conflictos relacionados con el proceso de trabajo, tal como los hemos definido, distinguiéndolos por provincia y resultado. Como hemos visto, en la bibliografía se hace referencia a que en Córdoba las luchas por el proceso de trabajo, como la racionalización, habrían comenzado antes que en Buenos Aires. Sin embargo, el relevamiento de los conflictos muestra lo contrario.

Cuadro n° 1.
Cantidad de conflictos en torno al proceso de trabajo por provincia y resultado

Año	Córdoba			Buenos Aires		
	Victoria	Derrota	Resultado intermedio o sin datos sobre el resultado	Victoria	Derrota	Resultado intermedio o sin datos sobre el resultado
1966					1	
1967			1			
1968	1				3	
1969					1	
1970						
1971	1			1		1
1972			1	2		
1973				1		
1974						1
1975				3		
TOTAL	2		2	7	5	2

La diferencia en el número de conflictos relevados en cada una de las dos provincias puede, en parte, deberse a la dispar disponibilidad de fuentes. A pesar de ello, es posible extraer algunas conclusiones. Los conflictos contra la racionalización del trabajo no son, en modo alguno, exclusivos de los trabajadores automotrices cordobeses, puesto que hemos podido relevar un gran número de acciones obreras motivadas por este tipo de reclamos en las plantas bonaerenses. Esto se debe a que, como veremos más adelante, en las fábricas bonaerenses también se impuso la racionalización. La diferencia que se observa es que los obreros de Córdoba consiguen victorias más tempranamente en los conflictos relacionados con el proceso de trabajo. Mientras en Buenos Aires recién encontramos un triunfo en este tipo de conflictos en el año 1971, en Córdoba ya hallamos resultados claramente positivos en 1968.¹³

¹³ Se comprende que las diferencias en las fuentes disponibles no comprometen estas conclusiones porque las primeras victorias y las luchas de mayor envergadura se desarrollan en la provincia para la cual se cuenta con menos datos.

Cuadro n° 3.
Cantidad de conflictos en torno al proceso de trabajo por sección

Tipo de trabajo	Secciones	Cantidad
Manual	Tapicería	2
	Pintura	3
	Chapistería	1
	Montaje	2
	Total manual	8
Mecánica	Mecanizado	3

También hemos discriminado los conflictos según la sección donde se produjeron. Se observa en el cuadro un marcado predominio de las secciones cuyo régimen de trabajo es la manufactura. Encontramos dos conflictos en tapicería, tres en pintura, uno en chapistería (soldadura de carrocería) y dos en las líneas de montaje. Es decir, un total de ocho conflictos se produjeron en secciones que pertenecen a las actividades propias de la manufactura moderna. En cambio, en las secciones de mecanizado, donde regía la gran industria, sólo encontramos tres conflictos en torno a los ritmos. En las secciones manufactureras, el trabajo continuaba siendo manual y dependía de la pericia obrera. Por lo tanto, resultaba más difícil imponer ciertos ritmos de trabajo. En cambio, aquellas tareas donde el trabajo se encontraba mecanizado era la máquina la que imponía los ritmos. Por ello, los conflictos por los tiempos de trabajo son mayores en estas secciones. A continuación detallamos las luchas por el proceso de trabajo que hemos encontrado.

3.a. Resistencia temprana a la racionalización: los conflictos obreros en Córdoba

En Córdoba, los conflictos por cambios en el proceso de trabajo se produjeron en IKA y Fiat. Con ello nos referimos a la resistencia que opusieron los trabajadores a modificaciones en el trabajo. En IKA, la presión sobre los obreros comenzó a intensificarse a partir de la compra de la firma por parte de Renault en 1967. Renault introdujo ciertas modificaciones con vistas a modernizar y racionalizar el proceso de trabajo. Nicolás Barrionuevo, ex obrero de la fábrica, describe la diferencia entre la gerencia de IKA y la de Renault, mucho más estricta y exigente a la hora de controlar la intensidad y los ritmos del trabajo:

“Cuando vino IKA-Renault, trajo el concepto francés de producción. Y son unos explotadores, teníamos muchos problemas. Ya no eran problemas de máquina-herramienta, era un problema social. (...) Exigen, si por ellos fuera, no quieren que vos tomes agua, que vayas al baño, que no comas, que duermas, nada. Ellos, producción, producción... Los yanquis también. Pero la entendieron de entrada que tenían un movimiento de obreros que les respondía. Los franceses no lo comprendieron hasta que se pararon los trabajadores y le hicieron ver que la cosa no pasa por ahí”.¹⁴

Además de los cambios técnicos que introdujo, Renault buscó incrementar los ritmos en las secciones en las que se trabajaba sobre líneas de montaje como motores, chapa, pintura o tapicería, tal como denunció el sindicato en 1967:

“Las líneas de Motores, Chapa, montaje, Pintura, Tapicería, etc., parecieran estar emulando a los coches Torino en las competencias en que participan, a todo vapor! Y no importa que haya menos personal y que los compañeros deban hacer verdaderas proezas acrobáticas para cumplir con las tareas que les imponen: lo único que les interesa es sacar coches. Luego se repetirán las viejas consecuencias de este desproporcionado sistema

¹⁴ Entrevista a Nicolás Adán Barrionuevo, ex obrero de IKA, realizada por la autora el 17/5/2008.

productivo carente de toda racionalización: trabajadores accidentados y baja calidad de producto que se produce”¹⁵

En este sentido, se produce una serie de conflictos. El primero de ellos tiene lugar en enero de 1967 contra los despidos que la empresa quería realizar. En la primera quincena de ese año los trabajadores realizaron un paro de dos horas por turno en protesta por la postergación del pago del aguinaldo.¹⁶ En principio la empresa había suspendido a 950 trabajadores que luego pretendía despedir. La seccional Córdoba decide en asamblea declarar una huelga general y la empresa anuncia 5 mil despidos.¹⁷ El conflicto se resuelve hacia fines de ese mes, luego de la declaración de la conciliación obligatoria. Los despidos son dejados sin efecto a cambio de que se abriera un registro de retiro, al que adhirieron 200 trabajadores¹⁸, y se redujera la jornada laboral.¹⁹ Esto implicó una racionalización ya que la disminución de la jornada fue acompañada por una estabilidad de la producción. En 1968 la empresa intenta nuevamente despedir obreros, con vistas a una racionalización, que era el objetivo buscado por Renault,²⁰ tal como se afirma en el balance de la empresa de ese año. El 30 de mayo el SMATA Córdoba decide efectuar una huelga general por tiempo indeterminado. En ese contexto, el gobierno provincial interviene para frenar las cesantías.²¹ Al año siguiente se producirán los conflictos en torno a la quita del sábado inglés, lo que implicaba una reducción salarial del 9%, que desencadenaron, entre otros factores y junto con los reclamos de otros gremios, el Cordobazo.²²

La cantidad de conflictos se incrementó con la asunción de la conducción clasista en el SMATA Córdoba. La seccional provincial del gremio había sido ganada por la lista marrón en 1972, tras derrotar a la conducción peronista liderada por Elpidio Torres. René Salamanca, quien encabezaba esta lista, era militante del Partido Comunista Revolucionario, había fundado el Movimiento de Recuperación Sindical y mantenía un enfrentamiento con la Comisión Directiva Nacional del gremio. Si bien la principal lucha se dio en torno a los niveles salariales y la firma del convenio colectivo, también se produjeron paros parciales cuando la empresa pretendió imponer nuevos ritmos de producción. Poco tiempo después de la asunción de la nueva Comisión Ejecutiva, en el año 1972, se iniciaron estas protestas. En octubre de ese año, se realizó un paro de 24 horas y un quite de colaboración, es decir la negativa a realizar horas extras, a raíz de problemas por los incrementos de los ritmos en las secciones de tapicería y mecánica.²³ Este problema se repitió en la sección de pintura, donde los obreros efectuaron paros de dos horas. En un volante del SMATA Córdoba, del 1º de noviembre, puede leerse:

“En el día de ayer los compañeros de la sección de Pintura de IKA-Renault llevaron a cabo de 13 a 15 hs. un paro de tareas en protesta por el arbitrario ritmo de producción impuesto allí por la empresa. (...) Frente a ello la alternativa empresaria sigue siendo la intransigencia. (...) Los superexplotadores ritmos de producción impuestos por IKA-Renault continuarán siendo combatidos con la movilización del Gremio.”²⁴

En Fiat Concord los conflictos en torno al proceso de trabajo parecen surgir con el cambio de conducción en el SITRAC, Sindicato de Trabajadores de Concord, entre 1971 y 1972. La conducción clasista que se hace cargo del gremio entabló un conflicto con la empresa

¹⁵ *Mecanito*, Publicación del sindicato de mecánicos y Afines del transporte Automotor – Seccional Córdoba, Suplemento de “La vos de SMATA Córdoba”, N° 12, Año2, Córdoba, viernes 7 de Abril de 1967.

¹⁶ *Estudios sindicales* n° 7, 1º quincena de enero de 1967.

¹⁷ *Ibidem* y SMATA, Seccional Córdoba: *Mecanito*, año2, n° 4, 16 de enero de 1967.

¹⁸ *Estudios sindicales*, n° 8-9, 1º quincena de febrero de 1967

¹⁹ SMATA, Seccional Córdoba: *Mecanito*, año2, n° 8, 28 de enero de 1967.

²⁰ IKA-Renault: *Memoria y balance general del ejercicio cerrado al 30/6/1968*.

²¹ Gordillo, Mónica: *op. cit.*

²² Ver: Balvé, Et. Al: *Lucha de calles, lucha de clases*, Ediciones RyR, Buenos Aires, 2007.

²³ Volantes de la Comisión Ejecutiva del Smata Córdoba del 25/10/1972 y 30/10/1972, en Archivo SITRAC: Subarchivo 17, ficha 2, p. 9-10.

²⁴ Volantes de la Comisión Ejecutiva del Smata Córdoba del 7/11/1972, en Archivo SITRAC: Subarchivo 17, ficha 2, p. 12

mediante el cual lograron conseguir ciertas modificaciones en la forma de trabajo que imperaba en la empresa. La lucha de los trabajadores de esta empresa giró en torno a la firma de un nuevo convenio y, en especial, al aumento salarial. Pero a partir de ese mismo conflicto se logró suprimir el premio a la producción que le permitía a la empresa imponer arbitrariamente los ritmos de trabajo. El premio consistía en el pago de un plus si se superaba en un 25% la producción fijada por la empresa como normal. Para eliminarlo, los trabajadores reclamaban incorporar el monto que recibían en concepto de premio a la producción al salario básico. Uno de los argumentos esgrimidos por el gremio era que muchas veces la producción caía por causas ajenas al obrero, como desperfectos de las máquinas o deficiencias en las materias primas.²⁵

“El ritmo de producción se frenó cuando nosotros subimos. Laburando normalmente, se sacaba, por ejemplo, 10 piezas por operario. Y ellos pusieron un 125% y le daban un premio a la producción. Pero el premio a la producción lo controlaban ellos nada más, nadie sabía cómo se aplicaba el premio a la producción. Entonces, resulta que, por ejemplo, uno decía: “esta quincena saqué mil pesos de producción, en la otra quincena cómo puede ser que saque 200 pesos nada más si he trabajado lo mismo”. Entonces le reclamaban y le decían: “nosotros consideramos toda la producción de toda la línea”. Entonces si había faltado un operario o se había roto una máquina, ellos contabilizaban que las piezas no habían salido y entonces le pagaban menos de premio. (...) Entonces nosotros dijimos: ‘En lugar de trabajar el 125% por ciento, vamos a trabajar el 100%, como corresponde’. Y nos negamos a hacer horas extras porque no era obligación. Entonces trabajamos a reglamento. Pero los negros se abusaban, en lugar de trabajar... por ejemplo, suponiendo que trabajando al 125% tenían que sacar 15 piezas, trabajando al 100%, tenían que sacar 10. Los negros sacaban 2 piezas. Y nos hacíamos cargo nosotros de eso. Le bajamos el ritmo de producción”²⁶.

El relato de Flores se constata con la denuncia que la empresa realizó en la Secretaría de Trabajo el 31 de marzo de 1971, en la cual solicitaban una inspección para verificar la caída de la producción provocada por medidas del sindicato, en especial el trabajo a desgano en la sección de forja.²⁷ La Secretaría hizo lugar a la actuación y envió una inspección a la fábrica. Los funcionarios revisaron las planillas diarias de producción y comprobaron una disminución de la misma desde el mes de enero de ese año, que alcanzó el 25 por ciento en marzo. En la sección de forja los funcionarios detectaron que la merma se venía produciendo desde noviembre de 1970, alcanzando entre un 30 y un 40 por ciento, según constaba en las planillas de producción anexadas al acta.²⁸

En relación a los tiempos de producción y las tareas, la nueva Comisión Directiva del sindicato conformó una “Comisión de Tareas y Categorías” que determinaba las tareas de cada categoría, cómo debían realizarse y el tiempo que insumía cada una de ellas.

“El tema de los tiempos, el manejo que había en ese momento era una cuestión media arbitraria hasta que nosotros con un conjunto de compañeros se formó una comisión en la empresa que se llamaba ‘de tareas y categorías’. Entonces nosotros íbamos determinando, eso se acoplaba al convenio, cuáles eran los conocimientos que tenía que tener el obrero para ascender. También se determinaba cómo se tenía que elaborar una pieza. Y yo creo que esa comisión cumplió un rol muy importante porque nosotros en esa comisión teníamos desde electricista a todo, toda la gama hasta inspectores”.²⁹

Mediante esa comisión se establecían los tiempos para cada tarea e incluso si la misma debía desdoblarse en más de un puesto de trabajo:

²⁵ *Boletín del Sindicato de Trabajadores de Concord*, año 1, n° 1, 13/1/1971, Archivo SITRAC, Subarchivo 1, ficha 1.

²⁶ Entrevista a Gregorio Flores, ex obrero de FIAT Concord, realizada por la autora el 12/6/2006.

²⁷ Actuación 101.067 del 31/3/1971, Archivo SITRAC, Subarchivo 6, ficha 2, p. 29.

²⁸ *Acta de la delegación regional de la Secretaría de Trabajo del día 1/4/1971*, Archivo SITRAC, subarchivo 6, ficha 2, p. 31.

²⁹ Entrevista a Domingo Bizzi, ex obrero de IAME y FIAT, realizada por la autora el 6/6/2007.

“Nosotros teníamos todo un cálculo (...) que determinábamos con mucha precisión el tema de la hora hombre. Y ahí se determinaba de acuerdo a la tarea de cada uno si esa tarea se desdoblaba en dos o seguía siendo una sola, o en tres. Se determinaba de acuerdo al esfuerzo y al tiempo”.³⁰

En la línea de montaje, el delegado realizaba un cálculo en base a la cantidad de gente que se necesitaba para una determinada cantidad de producción. Entonces, según la producción que se hiciera cada día, controlaba que la cantidad de trabajadores fuera la adecuada de modo de que no realizaran más tareas de las que les correspondiesen. Como relata Domingo Bizzi:

“En la línea de montaje los cálculos se determina la cantidad de gente por tiempo del armado. En eso nosotros tuvimos una especial atención. Ahí teníamos un compañero, el ratón, el proceso de desarrollar un cálculo, era un avión. Y era el delegado de la línea de montaje. Entonces por allí se da que necesitas 10 hombres y cuarto, de acuerdo a la producción. No puede haber un hombre y medio, eso es un hombre que hace una tarea y media. Eso se calcula con el menor esfuerzo. Entonces el ratón ponía en marcha la línea de montaje y la paraba él. Cuando iban a poner en marcha la línea de montaje, paraba, contaba la gente, ‘¿cuántos motores van a hacer?’ ‘Acá falta uno, faltan dos’ ‘Sí, pero se fue al médico’, ‘tráelo de otro lado’. La ponía en marcha y la paraba”.

Asimismo, este sindicato eliminó una práctica de la empresa que generaba cierto enfrentamiento entre los trabajadores de una misma tarea de distintos turnos. Los operarios de cada turno podían ejecutar una misma tarea a ritmos diferentes. La empresa registraba la producción de cada uno y pretendía equiparar hacia arriba. Como comenta Domingo Bizzi:

“Una cosa que nosotros eliminamos es que ellos te anotaban cuántas piezas hacías. Te ponían ‘máquina tal, piezas número tal, ocho horas: 75 piezas’. El otro turno, ‘ocho horas, 78 piezas’. El otro turno, 79 piezas. ‘vamos a controlar qué hace el de 75’. Entonces llegan a la conclusión que todos tienen que hacer 79”.³¹

Los obreros también lograron eliminar el acople de máquinas. Este mecanismo hoy recibiría el nombre de polivalencia y funcionaba en los puestos en donde los obreros operaban maquinas automáticas. El acople de máquina implicaba que un obrero atendiera varias máquinas al mismo tiempo. Precisamente como el trabajo se había simplificado, una sola persona podía controlar dos o más operaciones, pero esto no implicaba un enriquecimiento de tareas, sino una mayor intensidad del trabajo, de ahí la oposición obrera a esta medida. Por ello, como nos relató Gregorio Flores, cuando los obreros lograron revertir esta medida, la empresa debió asignar más personal, para cubrir tareas que anteriormente realizaba una sola persona.

“Había una cosa que se llamaba el acople de máquinas, que era que un operario suponete que trabajaba en un torno, el torno era automático. Vos ponés la pieza, abre la mordaza, te fijás que esté bien centrada, abris un botón y empieza trabajar la máquina. Pero la máquina hace como diez operaciones a la vez y hay como 5 ó 10 minutos que el obrero está ahí. Entonces hacían que el obrero ponga en funcionamiento esta otra máquina, y así. Entonces acoplaban el trabajo de las máquinas para que un obrero pudiera atender dos o tres máquinas a la vez. Pero, claro, el tipo no tenía tiempo ni para respirar porque tenía que estar yendo y viniendo a atender las máquinas. Bueno, nosotros nos opusimos a esa medida. Por ejemplo, un negro estaba en el torno y tenía 5 minutos y le decían ‘vas a trabajar en la pulidora’. (...) [Cuando se eliminó el acople] Esos lugares los iba ocupando otra persona que estaba en una sección que no estaba en la producción. Por ejemplo, un tipo que estaba en almacén lo traían y lo ponían a hacer lavado de las piezas. La gente que ya estaba la iban reubicando por esos lugares”³².

³⁰ *Ibidem.*

³¹ *Ibidem.*

³² Entrevista a Gregorio Flores, *op. cit.*

En parte, la posibilidad de entablar estas luchas estaba dada por el conocimiento que los obreros, en especial un sector de ellos, mantenían sobre el proceso de trabajo. Por eso resultaba importante que quienes llegaban a ser delegados supieran los detalles del trabajo de la sección para poder defender a los compañeros y discutir con los supervisores. Como explica Nicolás Barrionuevo, quien fue delegado en matricería, resultaba fundamental conocer el oficio:

“Era una de las exigencias que teníamos nosotros los trabajadores. Yo, por ejemplo, fui delegado mucho tiempo en matricería. No podía haber sido delegado si no conocía el oficio. ¿Si no cómo te defiendes? Entonces, una de las condiciones para que fueras delegado por aquellos años, en IKA, es que si vos salías delegado de maquinado, tenías que saber qué era maquinar. Era la primera... no podías ser delegado porque llegado el momento no podías defender al compañero. Yo fui delegado, y en matricería no es fácil ser delegado porque tenés que dominar todos los oficios: tenés que saber de ajuste, de maquinado, de tornería, de cepillado, de limado, rectificado, todo eso entre lo que vos sos de matricero. Entonces, por lo general, cuando te sacan delegado de matricería, se sienten cómodos los tipos, porque tienen un tipo que sabe. Saben que los pueden defender”.³³

Domingo Bizzi, explica que el saber técnico fue una herramienta fundamental para la batalla que emprendieron contra FIAT, que fortaleció su posición. Gracias a ello, los argumentos de los trabajadores en su lucha no eran sólo políticos sino también técnicos. Bizzi coincide con el testimonio de Barrionuevo acerca de la importancia de los saberes técnicos para ser elegido delegado y desempeñarse correctamente en dicha función:

“Teníamos una determinada experiencia sindical, conciencia política, conciencia de clase, nosotros por el conocimiento que teníamos, no sólo gremial sino técnico. Porque acá hay que valorar una cosa: fijate que nosotros mismos nos esforzábamos en aprender. En Fiat se dio eso más, porque nosotros considerábamos que el compañero más capacitado tenía que ser el delegado. Entonces nosotros para poder discutir con la empresa teníamos que tener conocimiento. No sólo decir: ‘yo se que ese es mi enemigo de clase’. Vos tenés que tener los conocimientos técnicos. (...)Al no haber ese conocimiento técnico, indudablemente que lo único que tenés que hacer es agachar la cabeza. Y por eso la importancia de la escuela industrial en ese momento que generaba esa mano de obra especializada que podía discutir en un mismo nivel con el dueño de la fábrica”³⁴.

Las pericias obreras junto a la voluntad política y el auge de la lucha de clases del período, les permitieron a estos delegados enfrentar con éxito las presiones hacia una mayor intensidad del trabajo, deslindando también las responsabilidades en relación con la producción. En FIAT, los trabajadores consiguieron el despido de un capataz que responsabilizaba a los obreros por la baja producción de su sección. Gracias al conocimiento que tenían algunos de sus delegados, demostraron que el culpable de esta situación era el mismo capataz que no conocía la adecuada preparación de la maquinaria, como relata Domingo Bizzi:

“En un momento llegamos a reestructurar una sección completa. A ese jefe no lo querían sacar y esa sección andaba mal. No llegaban ni cerca a los niveles de producción que más o menos podían hacer. Y entonces el jefe decía que era un problema humano. Y entonces le cambiaron como tres veces la gente. No podía ser, había un problema de él. Un problema de conocimientos técnicos para resolver los problemas de él. Y fuimos con el jefe de mano de obra, que es el que determina las producciones, los controles de tiempo. Nosotros le dijimos que íbamos porque seguro que algo íbamos a encontrar, detalles que son técnicos que no tiene nada que ver la gente. Habíamos recorrido las primeras cuatro, cinco máquinas, y el segundo jefe de mano de obra dijo: ‘no, suficiente’. Y al otro día se fue. Porque las primeras cinco máquinas que agarramos estaban trabajando de mala manera, con herramientas con velocidades que no eran las correctas, o sea, el tipo no sabe. Porque si yo veo que está mal afilada una mecha porque no me rinde, la mecha no saca la viruta, porque está mal el ángulo de corte, no corresponde al material, no es lo

³³ Entrevista a Nicolás Barrionuevo, *op. cit.*

³⁴ Entrevista a Domingo Bizzi, *op. cit.*

mismo que yo perforo aluminio o fundición o acero. Porque si el material es más blando se cierra más el ángulo de la mecha, si es más duro se abre más”³⁵.

Las características del proceso de trabajo, propias de una manufactura moderna –en las secciones de montaje- y de una gran industria–en las secciones de mecanizado-, permitían que, en el primer caso, el obrero colectivo y, en el segundo, una capa de técnicos especializados mantuviera el conocimiento respecto a las distintas tareas. En la manufactura el trabajo era manual aunque fraccionado, por ello los trabajadores como conjunto podían mantener cierto control. Pero además, existían, puestos que requerían una alta calificación incluso en el manejo de máquinas herramientas. Muchos de estos puestos se cubrieron con trabajadores formados en IAME (Industrias Aeronáuticas y Mecánicas del Estado). Por el menor desarrollo de la división del trabajo (montaje) y de la especialización de las máquinas (secciones de mecanizado) que regía en la planta estatal, los obreros provenientes de ella tenían mayores conocimientos técnicos que aquellos que se incorporaban a la producción en IKA o Fiat. Muchos de ellos merced a sus conocimientos sobre el proceso de trabajo eran elegidos delegados, como se registra en el caso de Bizzi, Massera o Salamanca, aunque existieron excepciones. No parece casual que los obreros más calificados hayan alcanzado posiciones jerárquicas en los sindicatos más combativos, aunque no fuera de manera exclusiva.

3.b. Los conflictos obreros contra la racionalización en Buenos Aires

En Buenos Aires, el primer conflicto en torno a la organización del trabajo lo encontramos en 1966 en la planta de Peugeot, cuando la empresa pasó de manos de IAFA a SAFRAR, el capital francés que se hizo cargo de la gerencia. Los nuevos patrones llevaron adelante un proceso de racionalización, que incluyó nuevas pautas y ritmos de producción. Es decir, que los obreros de esta empresa sufrieron este proceso un año antes que los cordobeses de IKA-Renault.

En abril de 1966, los trabajadores de Peugeot realizaron 3 días de paro por la negativa de la empresa a reconocer las categorías que solicitaban los trabajadores de la sección de mecanizado. La empresa argumentaba que en la sección de mecanizado, al utilizarse maquinaria automática, no era necesario contar con conocimientos técnicos y, por lo tanto, las categorías solicitadas no correspondían a la tarea. Adicionalmente, se quejaba de que los obreros de esta sección trabajaban a desgano y disminuían la cuota diaria de producción.³⁶ Por otro lado, Peugeot realizó despidos y sanciones a quienes no cumplían con las nuevas pautas de producción que había impuesto en terminación y retoque de tapicería. A estos reclamos se sumó la queja patronal por el descenso de los ritmos en la planta de pintura. El conflicto se desarrolló entre abril y noviembre de ese año y concluyó con una derrota, tras la cual fueron despedidos 60 trabajadores, incluyendo a la Comisión Interna de Reclamos, el cuerpo de delegados y otros activistas. Las medidas de fuerza fueron levantadas tras un fallo del Ministerio de Trabajo.³⁷ Un nuevo conflicto, que también concluye en derrota, tuvo lugar en 1968, esta vez en Citroën. La firma francesa había comenzado a implementar un plan para aumentar y racionalizar la producción desde 1965.³⁸ Los obreros no consiguieron los objetivos propuestos en relación a los ritmos de trabajo, y parte del cuerpo de delegados fue despedido, según figura en una solicitada del SMATA que no da mayores precisiones.³⁹

A partir del relevamiento del periódico de la CGT de los Argentinos pudimos dar cuenta de una huelga que se desarrolla en julio de 1968, en la planta de Chrysler. Nuevamente nos encontramos con un resultado negativo. El conflicto se inicia porque la empresa, aparentemente, había introducido cambios técnicos en la sección de pintura. Por ello, buscaba modificar el

³⁵ Entrevista a Domingo Bizzi, *op. cit.*

³⁶ Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I y II, folio 195-250.

³⁷ *La Nación*, 30/9/1966.

³⁸ Citroën Argentina: *Memoria y balance general correspondiente al 8º ejercicio económico cerrado el 31 de diciembre de 1964*, en *Boletín de la Bolsa de Comercio de Buenos Aires*, n° 3137, Buenos Aires, 21/6/1965.

³⁹ Solicitada del SMATA, 18/8/1968, Archivo de Sindicalismo Senén González, UDT.

régimen de trabajo allí imperante y reducir el personal. Hasta ese entonces, la jornada laboral de los obreros de esta sección se había repartido entre la pintura con soplete y el trabajo de lijado, cuatro horas a cada una de estas tareas, debido a la insalubridad de la pintura con soplete. Pero, en 1968, la empresa pretendía imponer ocho horas continuas de trabajo con soplete. Para ello aducía que esta modificación era posible porque, dados los cambios técnicos, la tarea se volvía menos insalubre. Pero los obreros se negaron a aceptar la nueva modalidad e hicieron el turno como antes. La empresa buscaba, además, reducir a la mitad los operarios dedicados a la pintura. Intentaba eliminar 60 de los 120 puestos de esta sección, reubicando parte del personal sobrante y despidiendo al resto. Ante esta situación, se produce un paro al que, además de los trabajadores involucrados, se pliegan aquellos de la sección de montaje.⁴⁰ Pero los obreros finalmente ceden y acuerdan aceptar el nuevo sistema. En el comunicado por el cual pudimos acceder al resultado del conflicto no se informa nada sobre la reducción del personal en la sección y solo encontramos una mención a que el Ministerio de Trabajo habría exigido a la empresa la entrega a los trabajadores de ciertos elementos protectores.⁴¹

Más incierto es el resultado inicial de un conflicto que se desarrolla también en 1968 en la planta de Fiat de Caseros. En este caso los obreros se oponen al incremento de los cupos de producción y a las sanciones hacia quienes no cumplieran con ellos. El problema se arrastraba desde 1966 cuando la empresa realizó modificaciones en la producción, que no son especificadas en las fuentes. Ante estos cambios, en un principio, el sindicato canalizó sus reclamos únicamente mediante mecanismos institucionales de negociación. Tras dos años sin obtener avances por estas vías, en 1968, decide realizar un paro de cuarenta y ocho horas para pedir la disminución de los ritmos de producción y la inclusión del premio a la productividad en el salario básico.⁴² Aunque en las fuentes no puede corroborarse cómo se resolvió el conflicto, al parecer no se consiguen los resultados buscados, ya que los mismos reclamos reaparecen en 1969. Ese año, como pudimos comprobar en base a un informe de la Dirección de Inteligencia de la Policía de la Provincia de Buenos Aires, hubo un conflicto en la sección de chapistería que culminó con el despido de los obreros que se negaban a incrementar los ritmos.⁴³ En abril, FIAT pretendió aumentar los ritmos de producción de las secciones de chapistería sobreelevada, trompas internas y laterales del modelo 1500, ante lo cual el sindicato decidió intervenir en la toma de tiempos. La empresa exigía dos unidades más por día en chapistería sobreelevada, nueve más en trompas externas y ocho más en la sección de laterales. El sindicato interviene con toma tiempos propias y negocia con la empresa que en laterales se incremente la producción en seis unidades, es decir tres menos de las que pretendía la empresa. En tanto en montaje de sobreelevada no se aumentó la producción, pero se sacó a dos trabajadores, con lo cual se acrecentaron las tareas por trabajador.⁴⁴ Luego de ello, la empresa despidió a dos trabajadores que se negaban a cumplir con los nuevos ritmos acordados.⁴⁵ Los trabajadores de la sección de chapistería efectúan un paro en repudio a las cesantías y la empresa despide, entonces, a 13 más.⁴⁶

En síntesis, observamos que la mayoría de los conflictos suscitados desde 1966 por la organización del trabajo en las automotrices porteñas concluyen en derrotas, incluso luego del Cordobazo, en 1969. Esta tendencia comienza a revertirse recién en 1971. El paro en Peugeot en septiembre de ese año aparece como un hito que actúa como bisagra de dos momentos. La huelga se inicia en reclamo contra el despido de tres empleados de contaduría, producto de una

⁴⁰ *Periódico de la CGT de los Argentinos*, n° 13, 25 de julio de 1968.

⁴¹ *Comunicado de la Secretaría de Estado de Trabajo*, 21/8/1968, Archivo de Sindicalismo Senén González, UDT.

⁴² *Boletín del SITRAFIC*, año II, n° 14, junio de 1968, en Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, Carpeta 117, Legajo 34, Tomo I, folios 217 a 232

⁴³ Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, Carpeta 117, Legajo 34, Tomo I, folio 264

⁴⁴ *Volante n° 16 del Movimiento de Unidad Automotriz de los Trabajadores de Fiat Palomar-Caseros*, abril de 1969, en Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, Carpeta 117, Legajo 34, Tomo I, folio 253 a 259

⁴⁵ Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, Carpeta 117, Legajo 34, Tomo I, folio 264

⁴⁶ *Boletín del SITRAFIC*, n°20, año III, mayo de 1969, en Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, Carpeta 117, Legajo 34, Tomo I, folios 272 a 279.

racionalización en la parte administrativa de la firma. El conflicto se extendió a las plantas de carrocería, tapicería y recepción y culminó con la reincorporación del personal.⁴⁷ Luego, en noviembre de ese año, los obreros de las secciones de tren delantero, puente trasero y línea de motores de esta empresa, alrededor de 85 operarios, realizaron un quite de colaboración al negarse a hacer horas extras en protesta por los continuos desplazamientos de operarios, además de otros reclamos en torno a las condiciones ambientales en la planta.⁴⁸

En 1972, también en Peugeot, en el mes de agosto, se produjo un paro en la sección de motores, que tenía 80 operarios distribuidos en dos turnos, en repudio a las sanciones que se habían impuesto a los operarios que no cumplieron con un nuevo método de trabajo que la fábrica habría implementado y, por lo tanto, no alcanzaban la producción que demandaba la empresa. Luego de que se sumaran al paro las secciones de carrocería y estampado, se consigue el levantamiento de las sanciones a los trabajadores de motores y la vuelta al método de trabajo anterior. Sin embargo, la empresa despide a 20 delegados y subdelegados, que eran opositores al sindicato.⁴⁹ Ese mismo año, Mercedes Benz quiso imponer el aumento de la producción en la sección Bielás. Pero los trabajadores no accedieron y mantuvieron el mismo ritmo.⁵⁰

Los conflictos por los ritmos de producción crecen durante estos años por las medidas del gobierno militar que imponían el tope salarial y la suspensión de la Ley 14.250. Esta ley regulaba los convenios colectivos y establecía la posibilidad de su renovación periódica. Mientras que ella regía los sindicatos podían solicitar reuniones paritarias para negociar aumentos salariales. Pero desde 1966 no se habían vuelto a discutir los convenios colectivos y la aplicación de esta ley era un reclamo continuo de los sindicatos.⁵¹ Al estar vedada la posibilidad de aumento salarial, los trabajadores se negaban a realizar más trabajo por la misma retribución. Asimismo, al disminuir el esfuerzo por el mismo sueldo, buscaban indirectamente incrementar su paga.

En octubre 1973 en General Motors se produce un conflicto a raíz de la resolución de la empresa de incrementar la producción con nuevos métodos.⁵² Desde junio la empresa pretendía aumentar la producción de la línea de montaje de 71 a 80 vehículos por turno.⁵³ El sindicato llevaba adelante una campaña para que los trabajadores no cumplieran con los nuevos ritmos y se realizaron paros parciales.⁵⁴ El conflicto culminó tras un paro de 24 horas. Se negoció que la empresa implementara el método de producción que tenía planeado y que el mismo fuera controlado por el Ministerio.⁵⁵ Además, la empresa debió abonar el 50% del salario de los días caídos durante el conflicto.⁵⁶ De esta manera, en principio pareciera haber una derrota obrera. Sin embargo, cuando los funcionarios estatales concurren a la empresa a verificar el cumplimiento adecuado de los cupos de producción, comprueban que, en la mayoría de los puestos, la empresa no había logrado implementarlos. Sólo en 4 de las 16 operaciones de la línea se estaban aplicando los nuevos estándares.⁵⁷ Con lo cual, en la práctica hay una victoria obrera. Creemos verosímil considerar que fueron los trabajadores y los delegados más ligados a sus bases quienes se opusieron a un acuerdo firmado por su gremio y lograron, de esta forma, revertir el resultado inicial del conflicto.

A partir de 1974, y sobre todo en 1975, los conflictos en torno a la productividad se incrementan. Esto se relaciona con la firma del Pacto Social, tras la asunción de Perón como presidente. Dicho pacto, avalado por las cúpulas sindicales, implicaba un nuevo congelamiento salarial. Por ello las demandas obreras tendieron a concentrarse en otros aspectos, muchos de

⁴⁷ Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I, folio 32 a 45

⁴⁸ Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo II, folio 290 a 294

⁴⁹ Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I, folios 78 a 85

⁵⁰ SMATA: *Avance*, Año III, n° 12, Buenos Aires, 17 de junio de 1972.

⁵¹ SMATA: *Avance*, Año I, n° 1, Buenos Aires, agosto de 1969.

⁵² SMATA: *Avance*, n° 22, Buenos Aires, octubre de 1973.

⁵³ Torre, Juan Carlos. *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*. 2004. Buenos Aires: Siglo XXI.

⁵⁴ Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, Carpeta 110, Legajo 14, Tomo I, folio 104

⁵⁵ SMATA: *Avance*, n° 23, Buenos Aires, diciembre de 1973.

⁵⁶ *Crónica*, 5/10/1973

⁵⁷ Torre, J. C.: *op. cit.*

ellos vinculados con la intensidad del trabajo. Como señala Löbbe, estos conflictos fueron dirigidos por las comisiones internas, con presencia de activistas clasistas.⁵⁸ Los trabajadores de la industria automotriz estuvieron a la vanguardia de este movimiento. En Fiat Caseros comenzaron a denunciar que no se sabía cómo se calculaba el 125% que exigía la empresa para pagar el premio a la producción.⁵⁹ Los trabajadores se negaban a incrementar los ritmos y repudiaban a los obreros que realizaban el trabajo adicional. Como relata Carlos Gorriti, esto sucedía en la línea de chapistería:

“Los conflictos que se daban estaban vinculados a los ritmos de producción o a condiciones de trabajo. Había mucha conciencia. Por ejemplo, los tipos más jodidos, más ortivas hacían los trabajos que nadie hacía. Por ejemplo, al cabo de esta línea de chapistería, había un tipo que se llamaba “el puntero”. El tipo era él que a último momento agarraba las fichas, y veía que cosas no se habían hecho. (...) En general aspiraba a ser supervisor. Le empezábamos a tirar tornillos, tuercas, le soldábamos el cofre para que no lo pudiera abrir.”⁶⁰

En 1975, en Mercedes Benz se logró frenar un incremento de los ritmos que la empresa quería imponer mediante una nueva toma de tiempos. Por un lado, se discutió la toma de tiempos evitando la modificación de los parámetros previamente establecidos. Por otro, en los pocos puestos donde la empresa logró formalmente modificar los tiempos establecidos, los trabajadores no cumplieron con las nuevas pautas. Como relata Hugo Crossato, ex obrero de la firma:

“Hubo un enfrentamiento porque la empresa quiso volver a tomar los tiempos. Vienen a hacer un estudio de tiempo de nuevo, porque ellos consideraban que en el tiempo que teníamos podíamos aumentar la producción. Y fue resistido. No aceptamos. En muy pocos puestos se demostró que sí tenían razón, se demostró que se podía un poco más. Pero nunca se lo hicieron, seguimos con el mismo ritmo”.⁶¹

El conflicto que relata Crossato se enmarcaba dentro de la lucha que se desató en esa fábrica, en octubre de 1975, en torno a la firma del convenio colectivo. Los trabajadores habían elegido una comisión paritaria opositora al gremio, conocida como el grupo de los 9. Como relata Ramón Segovia, ex obrero de la firma, se desató una huelga en octubre que duró 22 días y se consiguió frenar las exigencias de la empresa:

“Se rechazó a los negociadores de la burocracia sindical, se desató una huelga que duró 22 días; y como fue una huelga triunfante la empresa no pudo imponer los ritmos de producción que querían. Así que se acordó los ritmos de producción consensuados con la nueva conducción, con la nueva comisión interna”⁶².

Por su parte, los trabajadores de la sección de tratamientos térmicos de Mercedes Benz emprendieron una lucha para modificar el pedal de los hornos, de forma que fuera más sencilla la apertura de los mismos y que les implicara menor esfuerzo físico. Como se observa, en este caso los obreros exigen a la patronal un cambio técnico que mejore sus condiciones laborales:

⁵⁸ Se ha considerado al movimiento dirigido por las comisiones internas con demandas relacionadas a la organización y ritmo de trabajo como un antecedente de las Coordinadoras Interfabriles de 1975. Ver: Löbbe, Héctor: *La guerrilla fabril. Clase obrera e izquierda en las coordinadoras Interfabriles de Zona Norte*, Ediciones RyR, Buenos Aires, 2006.

⁵⁹ Volante de la Agrupación Sindical Clasista 1º de mayo, 1/4/1974, en Archivo Provincial de la Memoria: Mesa B, Carpeta 117, Legajo 34, Tomo I, folios 369 y 370

⁶⁰ Entrevista a Carlos Gorriti, ex obrero de Fiat Caseros, realizada por la autora el 21/10/2008.

⁶¹ Entrevista a Hugo Crossato, ex obrero de Mercedes Benz de la sección piezas chicas de motores, realizada por la autora el 29/3/2007.

⁶² Entrevista a Ramón Segovia, ex obrero de Mercedes Benz, realizada por la autora el 16/10/2008.

“Una de las luchas que hicimos era que las puertas tenían un pedal mecánico. Entonces vos tenías que hacer diez cargas en tu turno. Trabajábamos nueve horas y tardaban entre 40 y 45 minutos. Teníamos que hacer 9 o 10 cargas. Entonces nosotros lo calculábamos y venía el capataz y te miraba a ver si cargabas todo el horno. Entonces era muy difícil trabajar con el pedal manual porque vos tenías que trabajar con el pié. Entonces después del quinto, a 50 grados, aparte tenías que tener el equipo: delantal, guantes de amianto, una máscara y un casco. Entonces eso, multiplicado por diez, a 50 grados, terminabas muerto. Entonces con la puerta neumática, vos apretabas un botón con el pié y la puerta con un mecanismo de aire se abría sola. Entonces te ahorra bastante. Antes era manual, mecánico, no neumático y tenías que hacer bastante fuerza”.⁶³

También en Ford se logran frenar las tentativas de incrementar los ritmos de producción, gracias a que miembros del cuerpo de delegados aprenden a tomar los tiempos de la línea y detectar cuándo ésta se mueve a una velocidad mayor a la pautada. Como relata Troiani, ex delegado de la empresa:

“La línea tenía un ritmo. Y ellos llamaban a mantenimiento y le decían que le den más velocidad a la línea. Y la gente se mataba trabajando y llegaba un momento que se complicaba. El ritmo de producción de línea es tremendo. El ritmo de producción de línea en automotores es matadora. Y en ese tiempo que era todo mano de obra, no había robots, nada... (...) Se hacía una marca en la línea en tantos metros y marcabas el eslabón y ese eslabón tenía que tardar tantos minutos para llegar a la punta. Era sencillo pero como nosotros no sabíamos tomarlo”.⁶⁴

También en estos casos los saberes técnicos eran utilizados en la lucha. Como relata Hugo Crossato, en Mercedes Benz se recurría a los trabajadores de mantenimientos, quienes conocían el funcionamiento de las máquinas para poder llevar adelante tareas de sabotaje:

“El sabotaje, lo que se hacía, era, por ejemplo, si yo un día no quería hacer la producción, iba a buscar a un compañero de mantenimiento y ese era el sabotaje que hacíamos. Las máquinas no se rompían, venía un mecánico, la desarmaba, después venía y la armaba. Como los que eran subcapataces no entendían nada, venían y te decían cuánto te querías tomar, y te sacaban unas piccitas. Iban a informarle al jefe del sector que se había roto una pieza que tenía que ir a buscarla”.⁶⁵

Conclusiones

Como hemos explicado, en la industria automotriz rigen dos formas de organización del trabajo. Por un lado, en las secciones de montaje final, el proceso de trabajo se organiza como una manufactura moderna. Es decir, mediante la fragmentación del trabajo manual. En cambio, en las secciones de producción de piezas metálicas el trabajo se encontraba ya mecanizado. A partir de esta distinción, hemos podido comprobar que se desencadenó un mayor número de conflictos en torno a los ritmos de trabajo en las secciones de manufactura moderna. Esto se debe a que, en ellas, el trabajo depende de la pericia, destreza o fuerza del obrero a diferencia de las tareas que se encontraban mecanizadas, en donde el ritmo es impuesto al trabajador por la máquina.

El análisis presentado nos ha permitido comprobar que no existen diferencias temporales significativas entre Córdoba y Buenos Aires, en torno al momento de aparición de conflictos por el proceso de trabajo en la rama automotriz. A diferencia de lo que se sugería en la bibliografía reseñada, la primera lucha, de la que hemos encontrado registro, se produjo en Buenos Aires, en 1966, en la planta de Peugeot cuando cambió el mando de la empresa. Es decir, que en esta provincia los intentos de racionalización fueron anteriores a la compra de IKA por parte de Renault en Córdoba. Sin embargo, en la provincia mediterránea los trabajadores consiguieron triunfos más tempranamente. A partir de 1968, cuando se impiden los despidos

⁶³ Entrevista a Eduardo Fachal, ex obrero de Mercedes Benz, realizada por la autora el 28/10/2005.

⁶⁴ Entrevista a Pedro Troiani, ex obrero de Ford, realizada por la autora el 27/10/2005.

⁶⁵ Entrevista a Hugo Crossato, *op. cit.*

que quería imponer Renault, como producto de su racionalización, observamos el primer triunfo. Luego, las nuevas conducciones sindicales que surgen tanto en Fiat como en IKA entablan luchas que permiten frenar los incrementos de los ritmos y disminuir el número de tareas de cada trabajador. Por ejemplo, se elimina el acople de máquinas. En cambio, en Buenos Aires, hasta 1971 se producen conflictos vinculados con los procesos de trabajo que terminan siendo derrotados. Recién a partir de 1971, los trabajadores comienzan a frenar los intentos de incrementar la productividad, es decir, unos años después que en Córdoba.

Es decir que ni las ofensivas patronales para racionalizar la producción ni el enfrentamiento de los obreros a ellas fueron exclusivas de Córdoba. También en Buenos Aires existieron. La diferencia es el momento en que logra revertirse la correlación de fuerzas. Puede afirmarse que esto sucedió en primer término en Córdoba y luego en Buenos Aires. Pero esta diferencia no puede ser atribuida a especificidades del proceso de trabajo. Para entenderla, es necesario atender a otros aspectos que exceden el ámbito fabril.

Bibliografía

ANTUNES, Ricardo: *A Rebelião do Trabalho. (O confronto operário ABC paulista: As greves de 1978/80)*, San Pablo, Editora da UNICAMP, 1988.

BALVÉ, Et. Al: *Lucha de calles, lucha de clases*, Ediciones RyR, Buenos Aires, 2007.

BRENNAN, James: "El clasismo y los obreros. El contexto fabril del "sindicalismo de liberación" en la industria automotriz cordobesa, 1970-75", *Desarrollo Económico*, Vol. 32, No. 125, Abril-junio, 1992.

BRENNAN, James: *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976*, Sudamericana, Buenos Aires, 1994.

CARRERA, Pablo: *La lucha obrera durante la "Revolución Argentina". Un estudio de caso: Fábrica Peugeot (1966-1973)*, Flor de Ceibo, Buenos Aires, 2010.

Gordillo, Mónica: *Córdoba en los '60: la experiencia del sindicalismo combativo*, Córdoba, Dirección de Publicaciones de la UNC, 1996

GORZ, André: *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, Paidós, Buenos Aires, 1998.

HOLLOWAY, John: "La rosa roja de Nissan", en *Cuadernos del sur*, n°7, Buenos Aires, abril de 1988.

HUMPHREY, John: "Control del trabajo en la industria automotriz brasileña", en *Cuadernos Políticos*, número 24, editorial Era, México, D.F., abril-junio de 1980.

LINHART, Robert: *De cadenas y de hombres*, Siglo XXI, México, 2003.

LÖBBE, Héctor: *La guerrilla fabril. Clase obrera e izquierda en las coordinadoras Interfabriles de Zona Norte*, Ediciones RyR, Buenos Aires, 2006.

MARX, K: *El capital*, Tomo I, Vol. 2, Siglo XXI, Buenos Aires, 2004.

The Institute for Workers' Control committee of enquiry into the Motor Industry: "Document: A Workers' Enquiry into the Motor Industry", en *Capital and Class*, n°2, verano de 1977.

TORRE, Juan Carlos: *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*, Siglo XXI, Buenos Aires, 2004.

ZETKA, James: "Work Organization and Wildcat Strikes in the U.S. Automobile Industry, 1946 to 1963", en *American Sociological Review*, Vol. 57, No. 2, Abril de 1992.