

Mesa N° 65: Historia social y económica del Capital y el Trabajo en la Argentina (1935-1976). La evolución de los procesos de trabajo y la organicidad obrera.

Coordinadores: Claudia Santa Cruz (UBA) y Esteban Piliponsky (UNdeT – CONICET).

Título de la ponencia: El conflicto metalúrgico de 1956. Nuevas fuentes para su análisis.

Autores: Marcos Schiavi y Nicolás Ferraro.

Pertenencia institucional: Universidad de Buenos Aires.

DNI: 27589465 / 29248721

Correo electrónico: schiavimarcos@gmail.com / npferraro@gmail.com

Autorizamos la publicación de este trabajo.

El conflicto metalúrgico de 1956: nuevas fuentes para su análisis.

Nicolás Ferraro (UBA) y Marcos Schiavi (UBA)

Introducción

A mediados de la década de 1950 el punto de discusión central en las relaciones capital-trabajo era el nivel de productividad. Esta cuestión había acompañado al gobierno peronista desde sus mismos inicios pero fue recién luego de la crisis de comienzos de década que se convirtió en el eje de la discusión económica. Sin embargo, lo que podía parecer un eje fundamental de la estrategia económica del capital, se reveló pronto como una ofensiva política destinada a recuperar el poder perdido en los lugares de trabajo, de restablecer la disciplina y la jerarquía pretéritas, para así incrementar el rendimiento obrero. La voluntad del empresariado se vio acompañada, en los últimos años del peronismo, por una fuerte campaña gubernamental. Su hito mayor fue el Congreso de la Productividad realizado en marzo de 1955. Sin embargo, esta propuesta oficial no tuvo el éxito pretendido y esto se debió a la resistencia que los propios obreros peronistas presentaron. A nuestro entender el mayor símbolo de esa resistencia fue la huelga metalúrgica de junio de 1954.

Luego del derrocamiento de Juan Perón en septiembre de 1955, el gobierno de la autoproclamada Revolución Libertadora se propuso como meta llevar a cabo lo que el peronismo no había podido realizar: restablecer el orden en las fábricas, concretar ese triunfo político que sentara desde la base de la estructura industrial las condiciones necesarias para dar nuevo impulso al proceso de acumulación. Sin embargo, pese al optimismo inicial, la dictadura no pudo imponer plenamente su plan de disciplinamiento industrial. La Resistencia Peronista expresada en las comisiones internas

fue la principal causa de este nuevo fracaso. Una vez más, como dos años antes, el símbolo de esta nueva (vieja) resistencia del movimiento obrero fue una huelga metalúrgica, la ocurrida a fines de 1956.

En este trabajo nos proponemos realizar un aporte al conocimiento de esta última huelga, en particular en lo que respecta a la oposición que ésta representó al intento de la nueva alianza regresiva del Estado y el empresariado de aumentar la productividad en las industrias. Para eso nos proponemos realizar una doble operación. Por un lado, aportar a los satisfactorios relatos de Alejandro Schneider y Daniel James¹ sobre la huelga nueva información a partir del uso de fuentes no utilizadas por estos autores. En particular nos referimos al Laudo arbitral correspondiente a las negociaciones paritarias de la rama metalúrgica de 1956. Allí observaremos las posturas de tres actores claves del conflicto: el Estado, el sector patronal y la representación obrera (UOM intervenida).

En una primera parte haremos una descripción sucinta de la fuente mencionada. Luego presentaremos la situación del movimiento obrero en los primeros años de la dictadura. Después retrocederemos a las negociaciones de 1954 para analizar algunos puntos de la discusión patronal-sindical. Una vez realizado esto, volveremos al conflicto de 1956 para efectuar un análisis comparativo que llame la atención sobre las semejanzas de los planteos y resultados en contextos indudablemente diferentes.

La descripción de la fuente.

En este apartado realizaremos una descripción detallada del contenido formal de un expediente “tipo” correspondiente a un Laudo arbitral. Esto nos permitirá conocer el procedimiento que da origen a estos documentos y la información que contienen, ambos elementos fundamentales para poder apreciar sus aportes como fuente para la investigación histórica. Entendemos que el carácter descriptivo de esta tarea puede resultar tedioso y cercano a las prácticas historiográficas de crítica de documentos tan asociadas a enfoques tradicionales considerados caducos, pero creemos que la labor erudita no puede ser excluida del análisis. No se trata de reemplazar la erudición por las estructuras y los procesos, sino de subordinar la erudición a los objetivos analíticos de la historia social. En este sentido, las fuentes reflejan determinadas formas institucionales y procedimientos

¹ Schneider, Alejandro. *Los Compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo (1955-1973)* Buenos Aires, Imago Mundi, 2005, James, Daniel, *Resistencia e Integración*, Buenos Aires, Sudamericana, 1990, y James, Daniel, “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina” en *Desarrollo Económico*, v. 21, n° 83 (octubre – diciembre 1981). La reconstrucción de la huelga y de la conflictividad durante los primeros años de la dictadura que realizamos se basan en estas obras.

administrativos cuyo conocimiento debe ser parte no solo del proceso de investigación, sino también del relato, para que el lector pueda ser partícipe de nuestras prácticas.

Pasando ahora al cometido de este apartado, los Laudos arbitrales pueden diferenciarse entre aquellos llevados a cabo por el Tribunal Arbitral dependiente del Ministerio de Trabajo entre 1956 y 1958, y aquellos en los que intervino un árbitro, entre los años 1958 y 1971. Nos concentraremos en los primeros por tratarse de los correspondientes al período abordado en este trabajo. Estos documentos guardan una importancia fundamental para el estudio del desenvolvimiento de los conflictos laborales en la medida en que permiten apreciar directamente a las partes durante el proceso de negociación, dando cuenta muchas veces de los términos en los cuales se desarrollaba la discusión, los ejes de la misma y abundante información cuantitativa ilustrativa de las condiciones preexistentes y pretendidas de trabajo en la rama ya que incluyen las actas de las reuniones y el convenio definitivo (muchas veces podemos encontrar también el anteproyecto presentado por el sindicato).

El Tribunal Arbitral se crea mediante el Decreto-Ley N° 2739 / 56. Esta ley surge con el objetivo de prorrogar los convenios colectivos próximos a vencer, manteniendo algunas de sus cláusulas, pero convocando a la supresión y modificación de otras, con miras a favorecer cambios en el proceso de trabajo que favorecieran el incremento de la productividad. El Poder Ejecutivo sanciona esta ley aduciendo que son *“las medidas pertinentes a fin de que las representaciones que tengan a su cargo la indispensable adecuación práctica de los convenios colectivos de trabajo a las normas de orden público que se establecen, sea en lo posible y a este solo efecto, la expresión de los grupos sociales a que pertenecen. (...) Que esta intervención de las partes interesadas resulta tanto más imprescindible desde que la determinación de salarios adecuados y de las posibilidades de incrementar la productividad deben llevarse a cabo atendiendo las particularidades de cada actividad específica”*. Esta situación se inscribe en un contexto de desarticulación y adaptación de los mecanismos reguladores de las relaciones capital – trabajo instituidos por el peronismo clásico, en aras de los nuevos objetivos de racionalización y disciplinamiento industrial del gobierno de la autodenominada Revolución Libertadora.

De este modo, se establece que para sustentar la modificación de los convenios colectivos de acuerdo a esas pautas, ambas partes deben revisar los convenios entonces vigentes. El artículo 11 de este decreto establece que la revisión puede iniciarse desde el 1° de marzo hasta el 31 de diciembre de 1956. Las partes cuentan con un plazo de hasta 30 días, desde la iniciación de la revisión de salarios y de las normas relativas a la productividad estipuladas en el artículo 8. Si en esta etapa de revisión no se arribara *“a un acuerdo en el término estipulado, los puntos en litigio deberán ser sometidos a un tribunal arbitral dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión, el que deberá laudar en el término de 20 días”*. El artículo 12 establece que *“El tribunal arbitral que se crea, a*

los efectos de artículo anterior, estará integrado por 3 representantes del Ministerio de Trabajo y Previsión, 1 representante del Ministerio de Comercio y 1 representante del Ministerio de Industria. El presidente será designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión". En el año 1958, mediante el Decreto N° 2052 / 58, se dio término a las funciones de este Tribunal. Por lo tanto, los laudos de este grupo son producto del fracaso en las negociaciones de revisión de convenios bajo la dictadura militar. En este sentido, el procedimiento se compone de dos partes: el accionar de la Comisión de Revisión Laboral y el del Tribunal Arbitral.

El inicio suele estar dado por una presentación por parte de un sindicato o asociación obrera, a veces adjuntando el convenio colectivo vigente, en donde se da cuenta de la designación de representantes que actuarán en la revisión del convenio colectivo a través de la conformación de la Comisión de Revisión Laboral, en donde también habrá representantes de la parte patronal. Puede haber un petitorio presentado por la representación obrera en donde se da cuenta de los puntos a revisar. El encargado de la Dirección Nacional de Trabajo y Acción Social Directa pide pase a la Dirección General de Asociaciones Profesionales para informar si la autoridad recurrente ha cumplido con los requisitos establecidos por el Decreto N° 23852 / 45 y la Ley N° 12921, si la misma agrupa a los trabajadores por los cuales peticiona y en qué zona de actuación puede desarrollar sus actividades. La Dirección General de Asociaciones Profesionales del Ministerio de Trabajo y Previsión pasa el informe al Departamento Registro y Protocolo, para que a su vez lo eleve a la Dirección Nacional de Trabajo y Acción Social Directa, la cual dispone constituir la Comisión de Revisión Laboral que tendrá a su cargo la revisión del convenio y deberá ajustar su cometido a las normas establecidas por el Decreto-Ley N° 2739 / 56.

A continuación encontramos las actas de las reuniones llevadas a cabo por ambas partes, donde consta el proceso de negociación de manera prácticamente idéntica a la consignada para los convenios regulares. Ahora bien, dado que la negociación no llevó a un acuerdo, encontramos un informe del Presidente de la comisión al Jefe de Departamento en donde se informa lo ocurrido. Por último, dado que las partes no han arribado a ningún acuerdo, el suscripto resuelve elevar este expediente al Tribunal Arbitral para su consideración. Las partes intervinientes deberán presentar su postura ante la instancia mencionada, pudiendo adjuntar informes que apoyen su argumentación. Dadas las características de aquello que se está negociando, pueden aparecer informes acerca del costo de vida, de los salarios, balances empresariales, etc. Además, la Comisión Paritaria debe informar al Jefe de Departamento la designación de dos personas para la integración de una Comisión de Arbitraje que estudiará el convenio colectivo. En algunos casos, el Ministerio de Trabajo y Previsión (Dirección Nacional de Trabajo y Acción social Directa - Registro General y de Convenios Colectivos y Laudos) puede presentar una nueva prórroga de la vigencia del convenio vigente y el reajuste de los salarios establecidos por el mismo. El Jefe de Departamento eleva el

expediente al Tribunal Arbitral y el Ministerio designa a representantes de ambas partes para actuar. El Director Nacional de Trabajo y Acción Social Directa da el paso al Tribunal de Arbitraje. Aparece luego el acta formal del Tribunal de Arbitraje en donde se da lugar, fecha y hora de la reunión, y se plantean las cuestiones a tratar. Finalmente, el Tribunal Arbitral expresa su decisión y desarrolla la posición tomada frente al conflicto. Se puede dar el caso de que alguna de las partes presente ante el Tribunal un recurso de Aclaratoria o Reconsideración, ya que no concuerda con lo planteado por el tribunal, citando la legislación que supuestamente los ampara. También puede suceder que alguna de las partes haga un pedido de sentencia aclaratoria para que el Tribunal aclare algún punto que no se entiende. Cuando se llega a un acuerdo sobre lo establecido por el Laudo, el Secretario Asesor del Tribunal pide la notificación a las partes y el Secretario General de la Dirección Nacional del Trabajo y Acción Social Directa pide girar las actuaciones a Publicaciones para su inclusión en el Boletín del Ministerio de Trabajo y Previsión, y pide depósito de las actuaciones en el Registro General de Convenios Colectivos y Laudos de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 del Decreto Reglamentario N° 6582/54 de la Ley N° 14250, artículo 4.

El Movimiento obrero y la dictadura de 1955

La autoproclamada Revolución Libertadora de septiembre de 1955 tuvo como uno de sus objetivos centrales reconfigurar el régimen político y social de manera tal que se redujera a su mínima expresión la dependencia del apoyo del movimiento obrero. Sin embargo, durante las pocas semanas del gobierno del General Eduardo Lonardi las medidas adoptadas en pos de alcanzar ese objetivo no fueron lo suficientemente eficientes y contundentes. Por lo menos, esa fue la opinión de la línea más dura del movimiento triunfante, encarnada por el General Aramburu y el Almirante Rojas, que no tardaron en desplazar al velado primer promotor del peronismo sin Perón para dotar al nuevo proceso político del signo de la revancha de clase que exigían sus bases sociales.

Juan Carlos Torre² afirma que si hubo un ideal general pos-1955 que unificó a las fuerzas sociales constitutivas del antiperonismo fue revertir la distribución del ingreso, acrecentar la disponibilidad de la fuerza de trabajo para ponerla al servicio de la racionalización de la producción y, sobre todo, como adelantamos ya antes, crear un orden político menos dependiente del sostén activo de la clase obrera. El gobierno de Aramburu, como no pudo hacerlo Lonardi, se embarcó en este proyecto inmediatamente. Es decir, buscó generar una modificación del modelo de acumulación de capital para lo cual debía llevar a cabo la anulación de las conquistas sociales y económicas obtenidas por el movimiento obrero, para lo cual era fundamental erradicar al peronismo como fenómeno tanto a

² Torre, Juan Carlos, *Los sindicatos en el gobierno 1973-1976*. Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1983

nivel político y simbólico como a nivel social. La política del gobierno se basaba en una concepción del peronismo como “una aberración que debía ser borrada de la sociedad argentina”. La avanzada involucró desde la represión más llana hasta el cambio de las formas institucionales, lo que implicaba la modificación de ciertas normativas laborales. Una de las primeras medidas fue la intervención militar de la central obrera a cuyo frente se nombró al capitán de navío Alberto Patrón Laplacette. También se intervino muchos sindicatos adheridos a ella, incluyendo a la Unión Obrera Metalúrgica. Se dispuso además la prohibición de ocupar cargos gremiales a quienes habían actuado en puestos jerárquicos en la CGT, dirigentes de segunda línea y miembros directivos de seccionales desde 1952. En lo legal, mediante distintos decretos se ordenó suspender la reglamentación laboral vigente quebrando el principio de sindicato único. Sin embargo, más allá del ataque a los sindicatos, el objetivo central era destruir los organismos de base fabril, esto es, emprender una acción política molecular que permitiera finalmente cambiar la relación de fuerzas que imperaba en las fábricas y revisar los convenios colectivos vigentes buscando quitar las cláusulas que atentaban contra un incremento de la productividad y una revitalización de la tasa de ganancia.

La resistencia obrera a los cambios que suponía la política de Aramburu se manifestó en un comienzo en una rebelión contra los efectos concretos del disciplinamiento que se buscaba imponer, expresada en la negativa a colaborar con la implantación de las medidas de racionalización. Esto supuso un desafío a la autoridad patronal en el proceso de producción e implicó que los planes de racionalización no fueran implementados con total profundidad. Ante la intervención oficial de las estructuras centralizadoras, la organización de la resistencia obrera fue espontánea y localizada. No tuvo coordinación a nivel nacional ni incluso local. Se llevó a cabo a través de organizaciones semiclandestinas que generalmente actuaban en plantas con baja relación entre sí. Pese a esto y en virtud de la movilización, el gobierno y los interventores terminaron reconociendo de hecho las organizaciones de base, que se convirtieron en el punto de partida de la reconstrucción del movimiento obrero peronista y de la recuperación de sus órganos directivos. La política de disciplinamiento obrero y erradicación del peronismo había fracasado. Esto se evidenció en la conformación de las comisiones que negociaron salarios en 1956 en donde la amplia mayoría de los cuerpos de delegados estaba compuesta por peronistas. A su vez, estas discusiones salariales llevaron a que se produjeran numerosas medidas de fuerza, las cuales quebraron el tope de haberes sugeridos y contribuyeron a la reorganización sindical. De este proceso emergió una nueva camada de activistas sindicales con una postura más intransigente y combativa (acompañados por ciertos dirigentes que venían del periodo anterior: Andrés Framini, Augusto Vandor, Amado Olmos, Paulino Niembro, José Alonso, Eleuterio Cardozo) Los nuevos eran liderazgos forjados en la lucha de base de carácter democrático y espontáneo, y llevaron estas nuevas prácticas a sus gremios, lo

que propició una mayor democratización y participación, a la vez que mayor identificación entre bases y liderazgos. Este rasgo se vio potenciado por la aumentada voluntad de las bases de participar. El balance del período no podía ser peor para el tándem militar-empresarial; al fracaso de su política se sumaba la acumulación de experiencia de lucha por parte de la clase obrera.

En relación a la cuestión particular de la disciplina y el rendimiento laboral, durante el gobierno de Aramburu se hicieron algunos intentos por abordar la cuestión de la racionalización y la productividad. Ya advertimos que esta preocupación había estado presente durante todo el período peronista también³. En el caso de la dictadura nacida en 1955 su estrategia se basó en dos puntos. Por un lado se usó la fuerza del Estado y la patronal para debilitar el movimiento obrero en general y a las comisiones internas en particular. Por otro lado, el gobierno se armó de los medios legales. La medida crucial en este sentido fue el decreto 2.739, de febrero 1956, sobre todo el artículo 8° el cual autorizaba la movilidad obrera que surgiese de la reorientaciones de la producción, la implementación de esquemas de incentivación, el derecho de la patronal a firmar acuerdos individuales de productividad con sus obreros y, por último, la eliminación de condiciones, calificaciones y cláusulas que obraran en contra de la necesidad nacional de aumentar la productividad. Sin embargo hay que reconocer que los cambios efectivos que se produjeron en los lugares de trabajo fueron menores a lo que la patronal hubiese deseado.

Según Daniel James este fracaso se debió a la resistencia obrera y a la propia ambigüedad del gobierno. Según este autor el mismo decreto 2739 era ambiguo. Se dependía mucho de la interpretación que los funcionarios del Tribunal Arbitral y del Ministerio de Trabajo diesen a esta ley, y además, limitaba ciertas aspiraciones patronales. Por ejemplo, el Tribunal Arbitral se había ajustado rígidamente al texto del decreto que decía que las condiciones generales de trabajo y la calificación de tareas contenidas en los convenios vigentes serían reproducidas integralmente. Eso implicaba que las cláusulas específicas y las calificaciones que obstaculizasen la productividad podían ser eliminadas, pero no se podían agregar cláusulas nuevas. Sin embargo las fuentes consultadas y las conclusiones que se desprenden de ellas relativizan estas últimas afirmaciones de James.

La huelga metalúrgica de 1954 y la posición patronal

³ Bitrán, Rafael, *El Congreso de la Productividad. La reconversión económica durante el segundo gobierno peronista*. Buenos Aires, El bloque editorial, 1994

Retrocedamos ahora al período peronista para confrontar la situación descrita en las líneas precedentes con el conflicto desarrollado en ese entonces. La huelga metalúrgica de 1954⁴ se realizó en demanda de aumentos salariales y en defensa de las condiciones de trabajo vigentes. A partir de la posición patronal y gubernamental de atar uno a otro (implementación de salarios por rendimiento) era imposible que las demandas obreras no incluyeran la defensa de las condiciones de trabajo. La ofensiva patronal, avalada por el gobierno, se concentraba en el proceso de trabajo como proceso social de producción antes que como proceso técnico de maximización de las ganancias; es por eso que consideramos que el carácter de la huelga fue tanto económico como político ya que en este caso es imposible separar un factor de otro debido a que la imposición de las reivindicaciones de naturaleza económica necesariamente ponía en jaque la política de conciliación del gobierno. El resultado de la huelga no fue negativo para los trabajadores. Aunque el aumento conseguido alcanzó sólo el 50% de lo solicitado debemos considerar que se impidió que la patronal impusiera en el convenio cláusulas que posibilitaran el incremento de la productividad en los lugares de trabajo. La presión de las bases obreras organizadas en comisiones internas y cuerpos de delegados fue la que motorizó la lucha. En este contexto la dirigencia de la UOM, a partir de la presión de los trabajadores, acompañó el proceso brindando un apoyo relativo. El papel de los militantes comunistas fue importante durante el conflicto aunque no llegaron a liderarlo. La huelga fue realizada por trabajadores mayoritariamente identificados con el peronismo.

Ante el petitorio presentado por la UOM para renovar el convenio en 1954 la posición patronal había sido contundente: no habría aumentos salariales sin una mayor productividad. Ni siquiera el traslado de los costos a los precios resultaba tentador debido a la caída de la demanda. Por eso respondieron al incremento salarial solicitado por el sindicato con un programa de tres puntos: reglamentación de comisiones internas, mayor control del ausentismo y modificación del artículo 36 del convenio (con el fin de poder sancionar a los delegados del personal). La posición era clara y mantenía los lineamientos precedentes: “... *la aprobación de las reglamentaciones mencionadas, algunas de las cuales se vienen reclamando desde hace varios años, ayudarían a restablecer la autoridad patronal en aspectos que lo son privativos, por cuanto hacen a la organización del trabajo, y mejorarían la disciplina, aumentando el rendimiento de la mano de obra por recuperación de horas improductivas perdidas. Una vez aprobadas dichas reglamentaciones, tarea que podría finiquitarse en pocos días, se pasaría a considerar el reajuste de las retribuciones, las que podrían aumentarse, sin incidir en los precios, en la medida que lo permitiera aquella recuperación. [...]*”⁵. La argumentación patronal se basaba en un diagnóstico negativo de la

⁴ Véase Schiavi, Marcos, *La resistencia antes de la Resistencia. La huelga metalúrgica y las luchas obreras de 1954*. Buenos Aires, El Colectivo, 2008.

⁵ *Metalurgia*, abril de 1954, pág. 3. (Órgano oficial de la Cámara Argentina de la Industria Metalúrgica)

actividad metalúrgica. La caída sostenida de la demanda durante 1952 y 1953 habían llevado a un recrudescimiento de la competencia, lo que había acarreado caída de precios y de rentabilidad. Por eso cuando se presentaron ante el Ministerio de Trabajo a comienzos de abril plantearon la imposibilidad de acordar aumentos sin un correlativo incremento de la productividad por hombre-hora y la necesidad de que las empresas obtengan utilidades razonables. Debido a la naturaleza del aumento salarial propuesto por la patronal (atado a la productividad), se desprende que no estaban dispuestos a aceptar ninguna retroactividad.

Ahora bien, ¿en qué consistía el petitorio de los trabajadores? Básicamente incremento salarial y de los beneficios sociales: Peón, \$5,70; Operario, \$5,90; Operario Calificado, \$6,30; Medio Oficial, \$6,30; Op. Especializado, \$6,50; Oficial, \$7,50. El sueldo de los empleados a \$1.140. Aumentos de hasta un 100% en asignaciones familiares, del adicional por antigüedad (de 0,02 a 0,05), desaparición de las quitas zonales y equiparación de la mujer con el hombre frente al salario.

Las negociaciones oficiales se iniciaron el 8 de abril. La Federación Argentina de la Industria Metalúrgica fue la entidad que representó a la patronal en la negociación. A las propuestas ya mencionadas, en esa primera reunión, presentaron una nota en la que sumaban la adopción de las medidas necesarias para garantizar que la supervisión en las fábricas pudiera cumplir sus tareas específicas sin interferencias ajenas a la dirección. El problema central de las negociaciones sería que la UOM no estaba dispuesta a discutir estas propuestas si no se trataba antes la cuestión salarial. Un día después de presentada la nota, los representantes patronales denunciaban que en algunos establecimientos se trabajaba a desgano. La UOM negó haber dado tal directiva ni tener conocimiento de la misma.

Luego de diez días de negociación la misma seguía empantanada. El 19 de abril, al negarse una vez más la UOM a tratar los pedidos patronales sin antes acordar los incrementos salariales, los industriales plantearon en la reunión: *“La Federación Argentina de la Industria Metalúrgica lamenta que su pedido, limitado, por cierto, no sea considerado por la representación sindical y que, en cambio, se insista en solicitar la llamada ‘tarjeta de producción’, que ya fue rechazada en anteriores petitorios por significar una injerencia en facultades privativas de la industria. La representación obrera, al fundar esta noche su pedido de ‘tarjeta de producción’, ha manifestado que quiere compartir el control total de la producción, de su distribución, de los créditos y ganancias de las empresas, así como del abastecimiento de la materia prima, es decir, que ha dado razón una vez más a la absoluta negativa patronal de aceptar tal medida.”*⁶ Los miembros de la UOM presentes afirmaron, en respuesta a esto, que el sindicato propiciaba este tipo de medidas pues consideraba que constituían el medio más eficaz para una producción mayor y mejor. En lo

⁶*Ibid.*, 16

que respecta a las comisiones internas negaron que incidieran negativamente en el ordenamiento de las fábricas.

En medio del estancamiento de las negociaciones, la patronal fue comunicada telegráficamente de la declaración de huelga que se hizo efectiva el 4 de mayo con una hora de paro progresivo. En respuesta a esto una asamblea de 1000 asociados ratificó el 7 de mayo la posición adoptada por los industriales. Las asambleas patronales continuaron a lo largo de esos días. El 11 se reanudaron las negociaciones con la condición del levantamiento de la huelga. Sin embargo, un día después la FAIM le dirigía una nueva nota al Ministro de Trabajo denunciando que la huelga y el trabajo a desgano continuaban en forma casi general. Pedían, a su vez, la declaración de ilegalidad.

Para entonces la postura patronal ya no era tan rígida como al inicio. Para mediados de mayo presentaron un ofrecimiento de un aumento global del 10%, propuesta que fue rechazada. En medio de esto, la situación en los establecimientos mantenía la tensión e incluso se incrementaba. La FAIM denunció que persistían el trabajo a desgano, paros y desórdenes en muchos establecimientos. Finalmente, el 21 a las 12hs comenzó la huelga decretada por la UOM a nivel nacional.

Un día antes la CGE había hecho saber a la FAIM que las bases concertadas con la CGT habían sido superadas por las circunstancias y que los niveles de precios y salarios iban a ser modificados para arriba. Ese mismo día el Ministro de Trabajo les había manifestado a los industriales metalúrgicos que una solución posible sería una escala salarial de entre \$4,80 y \$6,05 y que el reglamento de las comisiones internas “...no sería de ninguna manera considerado, pues la UOM no deseaba ser la punta de lanza que rompiera la práctica sindical seguida hasta ahora.”⁷ Esta propuesta, a su vez, fue rechazada por los industriales los que veían complicarse más y más su posición.

Una semana después, en medio de la huelga, la FAIM presentó un memorándum dirigido únicamente a funcionarios estatales. En él se expuso la situación de la industria y las condiciones mínimas para posibilitar aumentos de salarios. La consabida productividad obrera era uno de las condiciones principales: “*El carácter de este Memorándum nos permite expresarnos respecto a este tema con franqueza: el rendimiento de nuestros obreros es menos que mediocre. El trabajo en los talleres está frenado por los propios delegados obreros, que resisten las medidas para aumentar la productividad y crean permanentemente, por el contrario, problemas que entorpecen su desarrollo.*”⁸ Sin embargo, a los puntos ya mencionados con anterioridad para restablecer el poder perdido en la planta, los industriales aquí sumaron medidas de otra naturaleza como condiciones

⁷ *Metalurgia*, mayo-junio de 1954, Pág. 10

⁸ *Ibíd.*, 11

necesarias para la modificación de los salarios: facilidades crediticias, facilidades para la obtención de materias primas, desgravación impositiva y traslación de aumentos a los precios de venta. La ofensiva patronal por el disciplinamiento y la imposición de una relación productividad-salario rígida comenzaba a virar hacia la concertación con un gobierno favorable a la reproducción de la alianza de clases en la que basaba su proyecto.

Finalmente el 31 de mayo se llegó a un acuerdo. La FAIM había sido citada a una entrevista con ministros en la que estos ofrecieron autorizar la incidencia de los aumentos en los precios (el total de la incidencia), facilitar el otorgamiento de permisos de cambio para importar materias primas, ampliar la calificación bancaria de las industrias metalúrgicas y dar mayores facilidades de pago para las deudas impositivas. La cuestión de los salarios debía ser negociada específicamente con el Ministro de Trabajo. Los aumentos acordados por textiles, caucho, papel, comercio entre otros había cambiado la situación lo que debilitaba aun más la inicial posición intransigente de la patronal. Ese mismo día, luego de una maratónica reunión, se firmó el convenio. En él se reconoció la retroactividad de los meses de marzo, abril y mayo demostrando cuanto habían cedido los industriales. El cuadro siguiente da cuenta de los aumentos acordados y los compara con los salarios precedentes y con lo propiciado en el petitorio de la UOM:

Salario por hora (anterior, propuesta por UOM, acordados), en \$

	Anteriores	Propiciados por UOM	Acordados
Peón	3,80	5,70	4,75
Operario	3,95	5,90	4,90
Medio Oficial	4,30	6,30	5,15
Op. Especializado	4,50	6,50	5,30
Oficial	5,20	7,50	6,00

Para los empleados el aumento fue de \$160. En lo que respecta a la propuesta original del sindicato los porcentajes acordados no fueron satisfactorios. El petitorio contemplaba aumentos que iban del 50 al 45 por ciento. Lo acordado no superó el 25 por ciento.

Lo que sí sin duda fue una victoria fue la no discusión de la reglamentación de las comisiones internas y su postergación a una hipotética futura oportunidad. Ya el mismo 31 de mayo la FAIM dejaba entrever, en una nota dirigida al Ministro Giavarini, sus resquemores: “*Señor Ministro: Con motivo de la negociación del anterior convenio colectivo de salarios se pactó con la parte obrera la obligación de sancionar un reglamento de actuación de las comisiones internas. [...] No obstante [una] formula expresa, no fue posible llegar a la sanción de un instrumento que es elemental para*

el buen ordenamiento de las relaciones internas del personal con su empleador. Ese motivo nos llevó a la necesidad de plantear como cuestión previa a la discusión del nuevo petitorio la sanción del mencionado reglamento. Dando muestras del más amplio espíritu de conciliación y mucho antes de la iniciación de la huelga, la Federación Argentina de la Industria Metalúrgica declinó esa posición y se avino a discutir primero los salarios. Pero ello no significa que insista en su sanción a la mayor brevedad, por cuyo motivo solicita de V.E. la adopción de las medidas conducentes a su sanción inmediata, justamente con el reglamento de inasistencias y del artículo 36 del convenio.”⁹ El ministro contestó esta nota afirmando que había dado las instrucciones del caso para que se lleve a la práctica lo que solicitaba la FAIM. Nada de eso ocurrió finalmente.

La huelga declarada por la UOM se había cerrado con un saldo dispar. Los aumentos deseados no se habían conseguido pero se había defendido el poder en los lugares de trabajo. El empresariado tampoco había alcanzado a concretar los objetivos básicos de su programa, pero logró arrancar al gobierno algunas compensaciones económicas. Con la caída del peronismo en septiembre de 1955, la patronal retomaría su programa de racionalización y disciplinamiento, ahora con el apoyo orgánico de un gobierno militar antiperonista, pero sin mayor éxito.

La huelga metalúrgica de 1956 y las negociaciones colectivas

El golpe de 1955 conforma una nueva coyuntura en la que la continuidad de la resistencia obrera no debe apartarnos de la apreciación de su carácter en las condiciones dadas por un régimen político y un modelo de acumulación determinados. En este sentido, la resistencia obrera bajo el gobierno peronista tuvo un carácter ofensivo, ya que su referencia permanente se encontraba en los principios ideológicos y las formas institucionales constituyentes del estado. La dictadura antiperonista posterior obligó a la clase obrera a replegarse sobre una actitud defensiva, pero simultáneamente profundizó la convergencia de lucha política y lucha económica en los conflictos laborales. Si la oposición a las propuestas empresariales antes de septiembre de 1955 significó un principio de impugnación a la política de conciliación justicialista, en la coyuntura de embestida orgánica del bloque de dominación de 1956, la continuidad de la resistencia representaba una impugnación estructural al régimen. El factor de continuidad entre ambos momentos es la persistente lucha de los trabajadores a nivel de la planta mediante organizaciones de base.

En el segundo semestre de 1956 hubo diversas medidas de fuerza por reclamos salariales en los gremios textiles, telefónico, gráfico, ferroviario, carne, tabaco. Sin embargo la huelga más representativa del período fue la metalúrgica. Según Alejandro Schneider en ella convergieron

⁹*Ibíd.*, 7

puntos clave del período: la resistencia obrera a la ofensiva dictatorial y empresarial, la dirigencia formada durante el peronismo y el surgimiento de un nuevo activismo. De estos puntos, nos centraremos fundamentalmente en el primero.

En el marco de las previstas negociaciones paritarias¹⁰, el 25 de enero de 1956 la Federación Argentina de Industrias Metalúrgicas (FAIM) había hecho llegar al Ministro de Trabajo y Previsión Dr. Raúl Migone un memorándum en el que exponían sus observaciones sobre las cláusulas del convenio colectivo metalúrgico que afectaban a la productividad y a la disciplina en los lugares de trabajo y que, de acuerdo con las normativas nuevas debían ser eliminadas. Unos meses después, ante la inminencia del comienzo de las negociaciones, el 14 de junio la FAIM envió una nueva nota actualizando aquel documento. En el Memorándum los empresarios expusieron que estos puntos no eran innovaciones del momento sino aspiraciones de vieja data que nunca se habían podido concretar. Su objetivo era reconquistar un poder perdido: *“La responsabilidad del operario en su trabajo, el respeto mutuo entre patronos y obreros, el orden y disciplina en los establecimientos, la productividad en común esfuerzo de ambas partes y la ausencia de privilegios unilaterales injustificados, constituyen en concisa síntesis el panorama real que debe reinar para que pueda concretarse la normalización industrial en el campo gremial”*¹¹. Para lograr esto propiciaban imponer medidas específicas. En primer lugar, reglamentar las condiciones de actuación en la fábrica de las comisiones internas y los cuerpos de delegados, *“transformándolos de organismos de perturbación en verdaderos representantes obreros”*. De esa manera el empleador volvería a contar con su *“derecho incuestionable y exclusivo para disponer de su establecimiento”*. En segundo lugar, otorgar garantías legales a los capataces, supervisores, encargados, inspectores y cualquier otro empleado de vigilancia y control para que pudieran ejercer sus funciones de dirección sin dependencia ni interferencia sindical. En tercer lugar, establecer normas tendientes a suprimir el ausentismo injustificado. Y por último, eliminar el artículo del convenio que protegía a los delegados pues éstos se habían convertido en *“un ente inmune a cualquier sanción”*. Particularmente los artículos del convenio vigente que se buscaban modificar (en el caso del artículo 5º) o suprimir eran:

“Art. 5º) Se considera comprendido en el presente convenio todo el personal cuya nómina se detalla en el artículo 6º y aquellos que por razón de sus funciones deben serlo pero que pueden haber sido omitidos por razones de denominación. No podrá haber distingo de ninguna clase con aquellos que ingresen en el empresa una vez que haya empezado a regir este convenio. Queda excluido como beneficiario del presente convenio el siguiente personal: gerentes, subgerentes,

¹⁰ Está reconstrucción se basa en las actas de la Comisión Paritaria Metalúrgica de 1956 disponibles en el Archivo General de la Nación. Archivo Intermedio. AGN – DAI, Fondo: Ministerio de Trabajo. Serie Laudos arbitrales. Caja N° 22437. Expte. N° 37554/56 y complementos N° 38838/57 y 52013/58.

¹¹ *Ibid.*, Foja 2

adscriptos a la gerencia, jefes, segundos jefes, habilitados principales, apoderados con poder que comprometa a las firmas, secretarios de dirección y vicedirección, secretarios de gerencias y capataces generales” (Para la FAIM la nómina se debía ampliar incorporando el personal de supervisión, técnico y de vigilancia. Entre los nuevos excluidos debían estar capataces, inspectores, supervisores, cronometristas, toma tiempos, encargados de producción, entre otros.)

“Art. 10º) En todos los casos el personal de Jefes, Segundos Jefes y Capataces Generales deberá percibir una remuneración superior en un 10% a la fijada para la primera categoría del grupo a que corresponda”

“Art. 35º) Los empleadores concederán permiso con goce de sueldo a los miembros de las comisiones internas que deban realizar gestiones gremiales exclusivamente en el Ministerio de Trabajo y Previsión, debidamente justificadas y previa solicitud del permiso por escrito”.

“Art. 36º) Los empleadores reconocerán a los representantes designados por los trabajadores y cuya designación haya sido comunicada por la UOM en los términos del decreto 23852/45 (ley 12921). No podrán aplicarse sanciones a los delegados así designados sin causa debidamente justificada y sin previa comunicación a la organización sindical para la realización de una instancia previa de conciliación. Igualmente deberán comunicarse previamente a la representación sindical los cambios de horarios de trabajo y traslados que dispongan los empleadores.”

“Art. 44º) Para llenar las vacantes que se produzcan dentro de cada establecimiento se tendrá en cuenta al personal del mismo y serán cubiertas con preferencia con el obrero o empleado de mayor capacidad y antigüedad de la categoría inmediata inferior. Las vacantes que a criterio de la empresa se consideren disponibles serán anunciadas al personal”

“Art. 51º) En los casos que sea necesario realizar tareas en horas extras o suplementarias a los efectos de la correspondiente autorización, deberá requerirse la previa conformidad de la organización obrera”¹²

El sector industrial había pues expuesto ya sus deseos ante el Gobierno cuando el 17 de julio de 1956 la Dirección Nacional de Trabajo y Acción Social Directa dispuso la constitución de la Comisión de Revisión Laboral que tendría a su cargo el convenio entre la UOM y la FAIM. El sindicato metalúrgico, aún intervenido, dos días después presentó sus intenciones en un anteproyecto de convenio con más de cien artículos. De los artículos arriba mencionados se mantenían todos sin modificaciones. El único cambio en estos fue el porcentaje estipulado en el artículo 10º el cual pasaba de 10% a 20%. En relación a los salarios los incrementos solicitados eran cercanos el 90%. Según la FAIM en él se propiciaban modificaciones sustanciales en casi todas las condiciones generales, ampliando beneficios sociales y trabando la labor productiva. Se proponía una nueva clasificación y se pedía aumento para los jefes y capataces. El anteproyecto presentado

¹² *Ibíd.*, Fojas 2-3

por la UOM estaba en lejos de los objetivos patronales. En la Comisión representaban a los trabajadores metalúrgicos el interventor Gral. Bartolomé Gallo, Jorge Salgado, Juan Miguel Barloa, Mario Trenti, Juan Consolo, Romeo Díaz, Carlos Baner, Carlos Pacheco, Martín Zerbola y Juan Miranda.

En respuesta a esta presentación, una semana después, el 26 de julio la FAIM envió una nota a la Comisión Paritaria en donde se negaban a considerar el proyecto y se enfatizaba en la necesidad de discutir en los marcos fijados por la Revolución Libertadora, específicamente en el artículo 8 del decreto 2739/56. Unos días antes, el 19 de julio, el Director Nacional de Trabajo y Acción Social Directa Capitán de Corbeta Don Luis A. Cabut había afirmado en una locución radial que *“Lo actuado por las paritarias deja entrever que el Decreto 2739/56 no ha sido comprendido plenamente. Pese a que el mismo determina en forma clara y precisa cuáles deben ser las materias de discusión, los petitorios presentados se apartan en muchos casos de las normas establecidas en los artículos 8º y 11º del mencionado decreto. La lectura de los mismos permite apreciar una tendencia a solicitar cosas que el sentido común debe rechazar, pues, prácticamente, son imposibles de obtener.”*¹³ Para este funcionario sólo se debía discutir salarios y lo relativo a productividad. Según Daniel James esta resolución buscaba frenar cierto entusiasmo empresario por transformar los convenios. Sin embargo, las fuentes consultadas muestran que su objetivo era el opuesto.

La FAIM planteaba lo mismo que Cabut en el marco de las Comisión pero, según publicó el diario *La Época*, en una nota presentada al Contraalmirante Isaac Rojas la cámara metalúrgica había expresado que no era posible pedirles a los industriales que asumieran el compromiso de mayores retribuciones; que no podían hacer concesiones económicas de ningún tipo.

Por su parte, a fines de julio, en una nueva nota la representación obrera rechazó los planteos de la FAIM los cuales consideraba que licuaban la importancia de la Comisión. Los representantes de la UOM se encontraban en una disyuntiva crítica debido a su doble legitimidad. Por un lado, debían responder a los designios del nuevo Gobierno que había hecho posible su ascenso y por ende evitar cualquier conflicto laboral. El intento del binomio estatal-empresarial de traducir el cambio en la relación de fuerzas a nivel de la política nacional en un cambio de la relación de fuerzas en el nivel de la fábrica sufría la imposibilidad de consolidar el control de las asociaciones intermedias en función del programa de máxima. Por el otro, ya pensando más en lo sindical, no podían transigir en todo con la patronal pues eso evitaría que logaran un real afianzamiento al interior del gremio. Esta disyuntiva se observa claramente si consideramos el anteproyecto presentado, el cual desoye las recomendaciones patronales y gubernamentales, y lo comparamos con la afirmación de su sano y

¹³ *Ibid.*, Foja 10

patriótico propósito de colaborar con los “*altos fines que animan al Gobierno en su afán de obtener la recuperación económica del país*”¹⁴. La representación metalúrgica afirmaba obedecer un mandato imperativo de la Convención Nacional del Gremio Metalúrgico, un mandato que surgía de los términos claros y categóricos de la “Declaración de Principios” aprobada y sancionada por ella. Algunos de los puntos de la Declaración muestran la situación incómoda en la que se encontraban los sindicalistas *democráticos*:

“1º - Las nuevas concepciones entre capital y trabajo deben tender a armonizar inquietudes, necesidades y disposiciones de cuyo entendimiento surja como eminente resultado, un equilibrio social en el que no se vea postergado ninguna de las aspiraciones del trabajadores dentro del enfoque humano. [...]

3º - En el campo de la legislación, el lastre de viejas concepciones anacrónicas, plenas todavía de un criterio harto estrecho en el que el trabajador era utilizado por intereses creados, debe ser suplantado por un sentido humano que haga del trabajo, fuente de toda riqueza, un campo de justicia equitativa, desplazando los abusos por un clima armónico, único, capaz de consolidar la grandeza de la Patria, y una tranquilidad social, en que la familia, razón de ser todo el país, goce de una mejor convivencia económica y de vínculos.

4º - El viejo sindicalismo de lucha de clases, inoperante por las continuas fricciones, resquemores y odios que genera, debe ser superado por la concepción de un sindicalismo que propenda a un mayor entendimiento, sobre una realidad fecunda que nos de las bases de una institución hacia la cual debemos marchar todos los trabajadores convencidos del ideal supremo de una superación constante. Sustentamos como piedra angular en nuestros principios que todo derecho trae inherente una obligación y que tal principio no ha de ser unilateral; para ello el sindicalismo debe ser una concepción más racional y técnica, acorde con nuestras necesidades, nuestra idiosincrasia y nuestra economía. [...]”¹⁵

Mandatados por la Convención Nacional la representación obrera se oponía claramente a discutir únicamente salarios y productividad. Basándose en los propios decretos de la dictadura consideraban que su anteproyecto era válido. Consideraban equivocada la postura patronal y le solicitaba al gobierno que intercediera para así discutir libremente el convenio: “*Las normas del Decreto 2739/56 están destinadas a la recuperación nacional del país, y ésta sólo se logrará con el libre juego de intereses de trabajadores y empresarios. [...] Decidir lo contrario sería ir contra la Ley, traicionar los principios democráticos de la Revolución Libertadora, y sería finalmente, volver estériles todos los esfuerzos hechos hasta hoy por el Gobierno, para lograr la paz en las relaciones*

¹⁴ *Ibíd.*, Foja 15

¹⁵ *Ibíd.*, Fojas 18-19

de obreros y patronos.”¹⁶ Los líderes de la UOM intervenida le solicitaban al Gobierno apoyo pues sin él el dominio del sindicato sería efímero. La discusión giraba en torno a la interpretación de las leyes de la dictadura y la interpretación debía venir del propio gobierno ante las presiones cruzadas. Finalmente, la DNT resolvió apoyar la postura patronal de discutir únicamente salarios y productividad ante lo cual el 6 de agosto la representación obrera presentó una apelación. En el acta de la reunión paritaria se lee que estos últimos dejaron expresa constancia de su plena colaboración con el Gobierno y que su posición era producto de la intransigencia obstructiva de la parte patronal. Luego de un intento de acuerdo trunco, el 23 de agosto en otra reunión paritaria recalcaron que la postura patronal de no querer analizar condiciones de trabajo estaba provocando la inquietud en el gremio, una situación que no llegaba a una mayor gravedad gracias a la postura “patriótica” adoptada por la UOM intervenida ya que por las radios principales habían propalado el lunes 20 comunicados desautorizando los paros que de forma espontánea se estaban por producir.

En la reunión del 3 de septiembre la representación patronal comenzó su intervención llamando la atención sobre la huelga parcial anunciada para el día siguiente. Además afirmaron que todos los medios de difusión indicaban que el paro había sido dispuesto por la Comisión Paritaria. Ese no sería el único. Schneider afirma que las negociaciones fueron acompañadas con una serie de paros parciales a partir de este momento. Las negociaciones estaban completamente trabadas cuando el 25 de septiembre la FAIM le presentó una nota al Presidente de la Comisión Paritaria Metalúrgica en la cual se consideraba necesario que el Ministerio se pronunciara. Según los industriales el hecho de que por más de dos meses la comisión no pudiera destrabarse se debía a que la parte obrera había presentado “*un desmesurado petitorio solicitando reclasificaciones del personal, modificación substancial en las condiciones de trabajo, aumentos importantes en los beneficios sociales y salarios*”. Sin embargo, el primer actor en ceder fueron ellos. Al no poder destrabar el acuerdo, la FAIM hizo una propuesta nueva el 17 de octubre para así intentar resolver la cuestión. Esta consistía en apartar de la discusión los problemas que hacían a la productividad y al mejor funcionamiento de los establecimientos industriales. Es decir, que se aceptase la prórroga de todas las cláusulas del convenio vigente con excepción de las escalas salariales. Esta propuesta se refería únicamente al personal no excluido del convenio en virtud de las disposiciones dictadas por el Gobierno en cuanto a funcionarios jerarquizados y supervisores.

Esta propuesta patronal muestra un punto clave de la discusión. A simple vista las posturas eran, por un lado los industriales y su deseo de discutir salarios y productividad y por el otro, los obreros y su intención de discutir el proyecto entero. Sin embargo, el hecho de que la FAIM proponga no discutir productividad muestra que la UOM, aunque tácitamente, no quería ceder ninguno de los

¹⁶ *Ibid.*, Fojas 28-29

puntos que solicitaban los industriales en este tema. Por eso en su anteproyecto estaban los artículos que la FAIM quería quitar.

Pese a la nueva propuesta, la representación obrera no se mostró conciliadora. La UOM a comienzos de noviembre informó que el Plenario Nacional de Delegados había resuelto rechazar la propuesta patronal e intimar a la discusión íntegra del anteproyecto dando plazo a la patronal hasta el 6 de noviembre. El 8 de noviembre la Comisión Paritaria Nacional de la UOM le informó al nuevo Ministro de Trabajo y Previsión, Dr. Horacio Aguirre Legarreta, que el Plenario Nacional había decidido decretar un paro de 24 horas en señal de protesta y repudio al Decreto 2739 y a la intransigencia patronal respectivamente. El paro se iba a realizar el 12 de noviembre. El 13 de noviembre ambas partes comparecieron en el MTyP. Allí la patronal ofreció un incremento salarial del 20%. La respuesta obrera fue retirarse de las deliberaciones. Un día después la DNT resolvió dar por terminadas las deliberaciones de la Comisión Paritaria y elevar las actuaciones al Tribunal Arbitral.

La huelga general duró más de cincuenta días entre noviembre y diciembre. A lo largo de este tiempo se fue centrando cada vez más en torno a la liberación de los trabajadores detenidos y la reincorporación de millares de despedidos. La medida de fuerza fue declarada ilegal por el interventor de la CGT y por el Ministerio. Una Resolución del Ministerio de Trabajo y Previsión del 16 de noviembre declaró ilegal el paro. Allí se consideraba que habiéndose adoptado por las partes en las deliberaciones de la Comisión Paritaria posiciones definitivas y que imposibilitaban todo acuerdo se había decidido el pase de las actuaciones al Tribunal Arbitral. Esta situación hacía que las medidas de fuerza resultaran inconducentes e inapropiadas pues las mismas solo podían interpretarse como un verdadero alzamiento contra las instituciones del Estado. Además, en el presente caso la huelga se agravaba en la medida en que aparecía dispuesta por un congreso de delegados convocado para que cumpliera previos y determinados objetivos pero que excediendo los límites de sus facultades había pretendido arrogarse la representación del gremio pasando por sobre las legítimas autoridades actuales.

La huelga no tuvo una dirección homogénea y centralizada pero sí un alto despliegue. Los delegados que lideraron el conflicto respondían a distintas orientaciones gremiales: hombres vinculados a Abdala Baluch, miembros cercanos a Augusto Vandor, sectores pertenecientes a los libres que encabezaron la Comisión Paritaria, militantes comunistas y trotskistas. Según Daniel James los comités de militantes de base que la dirigían constituyeron una formidable estructura organizativa. Durante el desarrollo de la lucha algunas seccionales como Avellaneda, Capital Federal, La Matanza, Vicente López, manifestaron una notable actividad y una fluida comunicación con cuerpos de delegados y obreros de diferentes empresas ajenas al gremio. La represión fue

sostenida y profunda. James describe como el gobierno distribuyó volantes a lo largo de la huelga donde se exhortaba a los comerciantes de Avellaneda y Lanús a no abrirles crédito a los huelguistas. Tanques y tropas patrullaron las calles y la mayor parte de las plantas fueron ocupadas por el ejército.

Finalmente cuando el 8 de diciembre el Tribunal Arbitral laudó sólo lo hizo en relación a los salarios¹⁷. Los mismos se incrementaban en un 38%, muy lejos de lo solicitado en el anteproyecto. Dentro de los salarios modificados se encontraban los de empleados, capataces y supervisores. Mientras que la UOM pidió sólo algunas aclaraciones menores al Tribunal, la FAIM en una nota presentada tres días después afirmó que el laudo determinaba aumentos salariales que no podían ser absorbidos por las empresas y necesariamente deberían ser trasladados a los precios. En relación al convenio y las cláusulas que atentaban contra la productividad, todo continuaría igual, el convenio firmado durante el peronismo mantenía su vigencia.

Salario por hora (anterior, propuesta por UOM, acordados), en \$

	Anteriores	Propiciados UOM	Acordados
Peón	4,75	9,00	6,55
Operario	4,90	9,28	6,76
Medio Oficial	5,15	9,85	7,10
Op. Especializado	5,30	10,04	7,30
Oficial	6,00	11,37	8,30

Sin embargo, los metalúrgicos se negaron a aceptar la conciliación, no tanto por el monto de incremento sino por los cesanteados. Ante esto el Poder Ejecutivo optó por dividir el conflicto firmando pactos con seccionales del interior del país mientras concentraba la represión en el Gran Buenos Aires. Ante el grado tal de represión el 26 de diciembre de 1956 el Plenario Nacional Metalúrgico votó finalizar el cese de actividades. A pesar de tratarse de una coyuntura diferente a la de 1954, los resultados tienen una llamativa semejanza. La alianza del empresariado con el estado instrumental de los militares setembrinos en una ofensiva en favor del incremento de la productividad y del disciplinamiento obrero no fue suficiente para introducir las deseadas modificaciones. Es de destacar que en esta ocasión la clase obrera consiguió postergar el proyecto integral de la patronal sobreponiéndose a condiciones de acción sumamente desfavorables dadas por el cambio en la relación de fuerzas a nivel de la política nacional. El triunfo cosechado por las

¹⁷ *Ibid.*, Fojas 62-74

clases dominantes en la arena político-institucional no pudo ser refrendado en el nivel molecular del proceso social de producción.

Conclusiones

Llegados a este punto de nuestro análisis, podríamos afirmar que la tradicional visión del golpe de estado de 1955 como una divisoria de aguas en la historia del movimiento obrero argentino amerita un principio de revisión en busca de matices que impidan que la experiencia de la clase obrera sea diluida en el conflicto político de superficie. Con esto no pretendemos ni mucho menos relativizar la profunda conexión que el peronismo mantuvo con los trabajadores desde 1945 y la obsesión que el antiperonismo de las clases dominantes mostró por la identificación de ambos en la represión. Solo apuntamos a evitar que la contradicción básica entre las clases sea completamente subordinada al antagonismo político-ideológico. La confrontación entre el empresariado y la clase obrera interactuó permanentemente con la antinomia peronismo / antiperonismo, pero no se redujo ni se supeditó a ella. Quizás un balance final de las continuidades y rupturas perceptibles en la comparación de los conflictos abordados en este trabajo pueda esclarecer nuestras intenciones.

La huelga metalúrgica de 1954 se realizó en demanda de aumentos salariales y en defensa de las condiciones de trabajo vigentes frente al proyecto empresarial de racionalización avalado institucionalmente por el gobierno peronista. El proyecto en cuestión abordaba el proceso de trabajo como proceso social de producción antes que como proceso técnico de maximización de las ganancias, y esto implicaba la búsqueda de un triunfo político mediante el disciplinamiento a nivel de la fábrica como condición previa para la implementación de una estrategia económica que reactivara el proceso de acumulación. En esta situación, el carácter de la huelga fue tanto económico como político ya que la imposición de las reivindicaciones de naturaleza económica necesariamente ponía en jaque la política de conciliación del gobierno y la voluntad de poder del empresariado. El resultado de la huelga no fue negativo para los trabajadores. Aunque el aumento conseguido alcanzó sólo el 50% de lo solicitado debemos considerar que se impidió que la patronal impusiera en el convenio cláusulas que posibilitaran el incremento de la productividad en los lugares de trabajo. La presión de las bases obreras organizadas en comisiones internas y cuerpos de delegados fue la que motorizó la lucha, consiguiendo que la ofensiva patronal por el disciplinamiento y la imposición de una relación productividad-salario rígida comenzara a virar hacia la concertación con el gobierno, supliendo la postergación de su programa de máxima con compensaciones económica.

La dictadura antiperonista instalada por el golpe de estado de 1955 conforma una nueva coyuntura en la que la clase obrera se ve obligada a replegarse sobre una actitud defensiva, a diferencia del

carácter ofensivo que demostró su accionar en el período anterior. Si bien hemos interpretado la resistencia obrera en ambos conflictos como una convergencia de lucha política y lucha económica, esto no se manifestó de la misma manera en cada oportunidad. La oposición a las propuestas empresariales antes de septiembre de 1955 significó un principio de impugnación a la política de conciliación justicialista que encontraba paradójicamente su legitimidad en la interpretación que los trabajadores hacían de los principios ideológicos y las formas institucionales constituyentes del estado. En la coyuntura de embestida orgánica del bloque de dominación de 1956, la continuidad de la resistencia representaba una impugnación estructural a un régimen que buscaba imprimir en su construcción institucional el signo de la revancha de clase. Es de destacar que en esta ocasión la clase obrera consiguió postergar el proyecto integral de la patronal sobreponiéndose a condiciones de acción sumamente desfavorables dadas por el cambio en la relación de fuerzas a nivel de la política nacional.

Por otro lado, es interesante poner énfasis en que en ambas ocasiones los dirigentes sindicales debieron afrontar una disyuntiva crítica debido a su doble legitimidad. Por un lado, debían responder a los designios del gobierno que había hecho posible su ascenso y por ende contener (e incluso evitar) cualquier conflicto laboral. Por el otro, no podían transigir en todo con la patronal pues eso podía socavar considerablemente su legitimidad. En el caso de los dirigentes sindicales *democráticos* de la UOM durante la huelga de 1956, el problema era aún más dramático ya que su entronización en las altas esferas de la conducción se había producido en las condiciones de represión y restricción desarrolladas por la dictadura, lo que imponía un déficit de legitimidad de origen. Una actitud de colaboración sin atenuantes con la política de la patronal podía evitar que logaran un real afianzamiento al interior del gremio. El problema no era tanto la pérdida de prestigio ante las bases (cuestión de mayor importancia en el caso de los dirigentes obreros durante la huelga de 1954) como la posibilidad de hacer pie en una estructura irregularizada. De esta forma, el intento empresarial de avanzar en un cambio de la relación de fuerzas en el nivel de la fábrica, aún contando con el respaldo más o menos intensivo del estado, sufrió un déficit permanente de colaboración de las cúpulas sindicales. Ese intento se vio, finalmente, frustrado en ambas ocasiones. En 1954 los industriales metalúrgicos no pudieron imponer los puntos centrales de sus reivindicaciones *productivistas*. Desembarazados de la situación *peronista*, dos años después, intentaron nuevamente. Si nos basamos en el laudo ministerial de mediados de diciembre lo que podemos concluir es que, al igual que en 1954, ninguna de sus deseos fueron cumplidos por un gobierno que consideraban, ahora sí, propio. La fuerte resistencia obrera explica estos resultados semejantes.

El factor de continuidad entre ambos momentos es la persistente lucha de los trabajadores a nivel de la planta mediante organizaciones de base. Este movimiento de base es el que nos lleva a preguntarnos si no sería necesario reparar un poco más en la experiencia de lucha obrera como un proceso de conformación de la conciencia y las prácticas más autónomo con respecto al conflicto político-ideológico de la sociedad. Sin cuestionar el punto de inflexión que el golpe de estado de 1955 y el proceso que le siguió significó para una clase obrera mayoritariamente peronista, la comprobación de la preexistencia y la permanencia de una notable combatividad a nivel de las bases cuyo eje articulador era la cuestión del control dentro de la fábrica y cuya manifestación concreta era la lucha contra la racionalización empresarial, nos obliga a interrogarnos sobre la relación entre las condiciones técnicas de explotación, la autoridad y el proceso de formación de la conciencia aliviando la carga que representa sobre ésta última la “condición peronista”.