

Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

Las potencialidades y contradicciones de la organización sindical de base: una aproximación a partir de los fábricas de Alpargatas en Florencio Varela y Barracas en la segunda etapa de la industrialización sustitutiva

Victoria Basualdo

(Ph.D. en Historia, Columbia University)

FLACSO Argentina-CONICET

Ayacucho 555, CABA.

vbasualdo@flacso.org.ar y basuvic@yahoo.com.ar

Ponencia

Este trabajo se propone analizar algunos de los desafíos, tensiones y contradicciones que presentó la organización sindical en el lugar de trabajo en la Argentina entre las décadas del '40 y del '80. No nos detendremos aquí en las grandes líneas del desarrollo histórico de estas instancias de organización que han experimentado profundas transformaciones a lo largo del período, sino que abordaremos, en cambio, algunas de las principales tensiones y contradicciones que atravesaron a las instancias de organización de base en todo este proceso.¹ Las líneas centrales de este análisis, que se expondrán aquí en forma muy sintética y reducida, provienen de una investigación de más largo alcance que combinó una primera aproximación a las grandes tendencias históricas con el estudio de casos de grandes empresas

¹ Como se desarrolló en trabajos previos, es imprescindible tener en cuenta que la organización sindical de las bases se modificó a lo largo de las distintas etapas, en vinculación con las transformaciones de la estructura económica y social, la relación de fuerzas entre las clases, y las particulares características políticas y sociales de cada proceso histórico. En particular resulta importante recordar que durante las dos etapas del proceso de industrialización por sustitución de importaciones (ISI), que se extendieron entre los años '30 y mediados de los años '70, y en particular a partir de los años '40 los representantes en el lugar de trabajo fueron un componente importante de la estructura sindical, y marcaron con una impronta particular a la organización para los trabajadores. A mediados de los años '70, y en especial a partir del golpe militar del 24 de marzo de 1976, la articulación de políticas represivas, los cambios en las políticas laborales (que comprendieron una amplia gama de medidas como la intervención militar de las principales organizaciones sindicales, y la prohibición de la negociación colectiva y de toda forma abierta de protesta) así como el drástico cambio estructural que promovió la desindustrialización afectaron en forma profundamente negativa a la clase trabajadora y a sus tradiciones de organización en los establecimientos laborales que se habían desarrollado en las décadas previas. Aunque el retorno a la democracia en 1983 involucró importantes cambios políticos y laborales, los lineamientos centrales del modelo económico instaurado por la dictadura militar no fueron cuestionados (en particular su legado de desindustrialización y crecimiento del endeudamiento externo y fuga de capitales, así como el sesgo regresivo en la distribución del ingreso), sino que se profundizaron en los años '90 a partir de una nueva ola de reformas económicas que promovieron las privatizaciones de empresas del estado, la apertura económica y la desregulación. Para un análisis de algunas de estas transformaciones, ver Victoria Basualdo, "Los delegados y las comisiones internas en la Argentina, 1943-2007" en Daniel Azpiazu, Martín Schorr y Victoria Basualdo, *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*, Buenos Aires: Editorial Cara o Ceca, 2010.

industriales en Argentina entre los años '40 y los '80, de la cual se presentarán únicamente algunos extractos y ejemplos que ilustrarán y apoyarán los argumentos centrales.²

A pesar de su relevancia, la historia de estas instancias de representación sindical de base -los delegados, los cuerpos de delegados y las comisiones internas- ha tenido, hasta muy recientemente, un lugar marginal en el campo de estudios del trabajo en la Argentina, en el que han predominado los estudios sobre el movimiento sindical en términos institucionales, los líderes y su relación con los partidos políticos, el estado y los gobiernos. Incluso en aquellos trabajos en los que se ha buscado destacar el papel de las bases obreras y sus representantes inmediatos, falta en general una aproximación a su dinámica interna de funcionamiento.

Nos proponemos aquí sintetizar algunas de las líneas que consideramos interesantes para el análisis de estas “bases” que generalmente son caracterizadas implícita o explícitamente como homogéneas y su relación con sus representantes inmediatos en el lugar de trabajo. Al respecto, afirmaremos que no sólo es necesario estudiar el impacto de diferentes fuerzas como los líderes sindicales, los empresarios, el estado y los gobiernos sobre la clase trabajadora sino también examinar las propias tensiones y contradicciones presentes en la clase trabajadora y sus representantes inmediatos. Estas tensiones y contradicciones comprenden por lo menos tres dimensiones diferentes. La primera está vinculada con tensiones inherentes a la dinámica de representación, la segunda se funda en la necesidad de reevaluar la relación entre representantes de base y estructura sindical para tener en cuenta sus distintos componentes y facetas, y la tercera está vinculada con las distintas conciencias presentes en la clase trabajadora, que se vinculan con formas diferentes en las que distintos delegados y miembros de comisión interna conciben y desempeñan sus funciones.

Los desafíos de la representación: reexaminando la problemática de la burocracia sindical desde la base

² La investigación mencionada se plasmó en la tesis doctoral “Labor and structural change: Shop-floor organization and militancy in Argentine industrial factories (1943-1983)”, Columbia University, 2010. Se combinó en ella un análisis de la evidencia disponible sobre las grandes tendencias históricas de organización sindical de base, con un estudio en profundidad de los casos de las fábricas de la empresa Alpargatas en Florencio Varela y Barracas, y la fábrica de Acindar en Villa Constitución. El presente trabajo intenta presentar en forma muy breve una mirada compleja sobre las organizaciones de base, pero se recomienda la consulta de la tesis para acceder a bibliografía, metodología, fuentes y análisis histórico de casos que no se incluyen aquí por las limitaciones de espacio y objeto.

Una de las constantes en muchas de las aproximaciones a la historia de la clase trabajadora ha sido el interés en analizar los procesos de burocratización de los estratos más altos de la estructura sindical, a los que se ha considerado como un importante obstáculo para la organización democrática de la clase trabajadora que permita una cabal defensa de sus intereses.³ No es nuestro propósito aquí es abordar en profundidad las raíces y características de este fenómeno, cuya importancia e impacto no pueden ser desestimados.⁴ Sin embargo, si definimos al proceso de burocratización como a la constitución de una casta de representantes con intereses propios, distintos de los de las bases a las que representan, nos parece importante señalar que los desafíos de la burocratización no se restringen únicamente a los estratos más altos de las organizaciones sindicales. Por el contrario, también los delegados, los cuerpos de delegados y las comisiones internas están atravesados por fuertes tensiones en este sentido. Los delegados son los representantes de los trabajadores, elegidos por los trabajadores mismos mediante voto directo y están en permanente contacto con ellos, lo que marca una diferencia importante respecto a procesos de elección más complejos que favorecen una distancia y dificultad mayor de la conexión entre líderes y base.⁵ Al mismo tiempo, los derechos adquiridos por estos delegados --derechos por los que los trabajadores

³ Para aproximaciones interesantes a este fenómeno en el caso argentino ver, por ejemplo, Daniel James, *Resistencia e Integración*; Juan Carlos Torre, *Los sindicatos en el gobierno, 1973-1976*, CEAL, Buenos Aires, 1983, entre otros.

⁴ Un aporte reciente al debate sobre el concepto de “burocracia sindical”, sus aportes y limitaciones y su utilidad para el análisis de la historia del movimiento obrero en Argentina es el dossier publicado en diciembre de 2010 en Nuevo Topo, Revista de Historia y Pensamiento Crítico, No 7.

⁵ Parte de la dificultad de definir tajantemente a estas instancias de representación de base se vincula con que existen distintas reglamentaciones para los sectores y actividades económicas, además de que se produjeron importantes modificaciones a lo largo del tiempo en la legislación laboral nacional y en los convenios colectivos, así como en su aplicación en la práctica. Sin embargo, es posible definirlos en términos generales. Al menos desde fines de los años '40, los delegados son los representantes de los trabajadores en los distintos establecimientos laborales con diez o más trabajadores. La cantidad de delegados permitidos se encuentra regulada por la legislación y tiene relación con la cantidad de trabajadores del establecimiento. En términos generales, los trabajadores deben, para ser candidatos a delegados, estar afiliados a la organización sindical legalmente reconocida (con personería gremial) correspondiente a su rama de actividad, presentarse a elecciones convocadas por el sindicato y acreditar una determinada antigüedad en el establecimiento en cuestión. Actualmente, los delegados son elegidos por la totalidad de los trabajadores por voto simple y directo, aunque en otros períodos históricos el sindicato parece haber tenido más peso e influencia en esta elección. El cuerpo de delegados es un órgano colegiado que comprende a la totalidad de los representantes de base de un establecimiento laboral. La comisión interna, también denominada “comisión interna de reclamos,” es un cuerpo colegiado compuesto por un número reducido de delegados que, de acuerdo a los distintos reglamentos internos de las organizaciones sindicales, pueden ser elegidos por la totalidad de los trabajadores del establecimiento por voto simple y directo, o, en su defecto, por los mismos integrantes del cuerpo de delegados. La comisión interna es la encargada de representar a la totalidad de los trabajadores de la fábrica ante la patronal, y de liderar los reclamos obreros vinculados con las condiciones de trabajo, la salubridad, el nivel salarial, incidentes o demandas específicas, entre otros. Al mismo tiempo, estas comisiones internas forman parte de la estructura sindical, y tienen una importante función de articulación entre los trabajadores del establecimiento y el sindicato de base nacional.

lucharon de manera incansable, y que consagraron gracias a su lucha—les otorgaron también prerrogativas y poderes que los diferenciaron del resto de los trabajadores.

Si bien la institucionalización y el reconocimiento de los derechos otorgados a los representantes de base en la segunda mitad de la década del '40 resultaron conquistas fundamentales para la clase obrera en tanto posibilitaron una mayor visibilidad, organización y vinculación de los trabajadores de base con las estructuras sindicales, también tuvieron como consecuencia la conformación de una capa de representantes que, aunque en estrecha y diaria relación con los trabajadores en los establecimientos, se diferenció de la base. Al ser elegidos, los representantes de base se convirtieron entonces en los ojos, oídos y boca de los trabajadores, y pasaron a establecer una relación directa tanto con el sindicato, como con la patronal, al tiempo que también establecieron una vinculación con el estado. Esto los marcó con una experiencia y posición diferente que a menudo les otorgó una agenda propia, lo que ocasionó a menudo tensiones y enfrentamientos entre los trabajadores y sus delegados, así como entre los delegados y el cuerpo de delegados o la comisión interna.

Existen interesantes fuentes escritas y testimonios de trabajadores y líderes sindicales sobre los cambios operados entre los años '40 y '50 que contienen elementos interesantes sobre algunos de los nuevos desafíos que enfrentaron los representantes obreros en este período. Nos detendremos aquí en uno de ellos, el de Jorge Cabrera, trabajador, delegado y dirigente de los gremios marítimo y aeronáutico, militante peronista, nacido en 1924, que resulta particularmente rico para sintetizar en una sola aproximación algunos de los puntos centrales que pueden detectarse en este conjunto de fuentes. Cabrera enfatizaba, en primer lugar que “el delegado es una figura importantísima en la historia del trabajo, en la historia de los trabajadores. El asume la defensa del trabajador. Creo, sin lugar a equivocarme, que es la figura más importante del movimiento gremial. En el amplio arco que va desde el trabajador al dirigente, es el delegado, el primer escalón, el representante más directo, el más importante. Ser delegado es lo que la palabra misma implica. En él los trabajadores delegaban sus inquietudes, sus problemas, para que los transmitieran a la organización gremial y a todas las instituciones vinculadas con la organización gremial.”⁶

⁶ Jorge Cabrera fue una figura importante en ambos gremios, que además formó camadas de delegados, trabajadores y militantes en “la escolita”, cursos de formación que enseñaba él mismo y que fueron de importancia decisiva para muchos de los que hoy ocupan cargos altos en el sindicato. Las citas consignadas aquí provienen de una clase abierta de formación sindical en ICAPA (Instituto de Capacitación de la Asociación del

Partiendo de esta fuerte reivindicación de la importancia central de los delegados, este trabajador analizaba también algunos de los impactos contradictorios que produjo el reconocimiento legal de esta figura: “Antes de esa época, en los 40 años previos, el delegado era un verdadero mártir. No tenía protección de ninguna especie, era aquel al que la represión venía a buscar primero y al que molían a palos. El delegado era la figura más importante en la defensa de los derechos de los trabajadores, pero no tenía ningún derecho ni garantías, sino las que su propio gremio quisiera darle. Algunos gremios sabían y reconocían que eran los más sacrificados y los más importantes, otros no. El delegado hace al gremio, intermedia, pone la cara, recibe el primer palo, adoctrina, representa. La forma de adoctrinar era con el ejemplo. No había permisos gremiales. El delegado tenía que ser el primero en llegar y el último en irse, para ganarse el respeto de los compañeros.”

La transformación ocurrida durante los dos primeros gobiernos peronistas, que fortaleció la posición de estos representantes, tuvo al mismo tiempo, otras implicancias y consecuencias: “Con el advenimiento del Peronismo el sistema gremial se fue organizando con leyes, que fueron modificando para bien muchas formas de organización. El delegado y su contacto directo con la gente es lo que organizaba y marcaba tendencias. (...) Sin embargo hay fenómenos que en un momento fueron grandes y fundamentales conquistas y que después de desvirtuaron. Al principio, el delegado ejercía la representación en sus ratos libres, seguía siendo trabajador y además era representante. El Peronismo crea la figura del delegado, de la licencia gremial, y adquiere el delegado una importancia jerárquica. Esto, que era tan importante, también hace en muchos casos, no en todos pero sí en muchos casos, que pierda contacto con la base. Estas conquistas fueron extraordinarias: la licencia gremial, los convenios colectivos, las paritarias, pero en algunos casos, no en todos, implicaron que se pierda contacto con la base.”

La evaluación de este proceso de organización arrojaba, desde su punto de vista, un balance que incluía elementos contradictorios: “Siempre existieron delegados, de una manera u otra, porque los trabajadores necesitaban representantes. Pero la actividad gremial “romántica” de los primeros tiempos no alcanzaba, ese tipo de sindicalismo no alcanzaba. Se necesitaba organización, reconocimiento. En muchos casos, ese ascenso social y del trabajo fue bien interpretado. En otros no. Hubo gente que al ascender en la actividad gremial se

Personal Aeronáutico) en 2008, en la cual este trabajador y dirigente expuso su visión sobre el papel de los delegados y las comisiones internas.

desviaron. Otros no, por más cargos que ocuparon en el gremio, siguieron siendo los mismos.”

Este testimonio, que presenta una visión compleja sobre el proceso de transformación que experimentaron las instancias de organización de base a partir del reconocimiento legal y la obtención de derechos asociados a la etapa de expansión y generalización de los delegados y comisiones internas entre mediados de los años '40 y mediados de los años '50, nos provee una primera aproximación a los desafíos de la etapa. Pero durante la década peronista el papel de los delegados y las comisiones internas fue objeto de atención y debate en distintos ámbitos sindicales, y otro ejemplo de ello son algunos artículos aparecidos en el periódico de la CGT en 1953, en los que al tiempo que se ponía de manifiesto que “el deber de todo delegado es asumir la defensa de sus compañeros frente a la injusticia y contra las arbitrariedades de jefes de corte dictatorial”, se advertía que también hay delegados de “mala índole” que “representan un peligro para la unidad de la familia obrera.” Se destaca al respecto que “estos delegados con arrestos de grandes conductores y que hacen gala de una capacidad y de un conocimiento que están lejos de poseer (...) aceptan el cargo para medrar a su costa, y tener contacto con los jefes y directores, a quienes llevan todas las noticias posibles en perjuicio de los compañeros, y tratar de ubicarse, con el tiempo, en algún puesto de importancia y mejor remunerado.”⁷

El reconocimiento y la creciente aceptación patronal del rol del delegado, que había sido elegido para representar a los intereses de los trabajadores que los habían votado, implicó entonces también la tentación que ofrecía la posibilidad de obtener beneficios personales si se aprovechara a este puesto como un primer escalón en una carrera de ascenso en el seno del establecimiento laboral. Estas tensiones no tuvieron lugar sólo en este período histórico, sino que los constituyeron un desafío a lo largo de todo el período, como lo ilustra un gran arco de fuentes de los años '60 y '70. Diversos testimonios recogidos se refirieron a la persistencia de este mismo fenómeno en distintas formas, ejemplo de lo cual son varias entrevistas realizadas con trabajadores y militantes de la planta de Florencio Varela de la empresa Alpargatas.⁸ En

⁷ Sección “Escuche compañero” del Periódico CGT, Buenos Aires, 18 de Septiembre de 1953.

⁸ La Fábrica Argentina de Alpargatas S.A. fue fundada en el año 1883 por la familia Fraser, de origen escocés, y tuvo como objetivo inicial la fabricación de paños para la navegación y zapatillas de lona con suela de cuerdas, destinadas fundamentalmente al consumo de los miles de inmigrantes europeos que arribaban a la Argentina. En 1885 el Poder Ejecutivo de la Nación autorizó la conformación de la Sociedad Anónima y poco tiempo más tarde la fábrica se trasladó al histórico solar de la Avenida Patricios, en el barrio de Barracas. El edificio erigido allí, conocido como fábrica 1, fue el punto de partida del conglomerado industrial integrado por las fábricas 2 y 3

éstas se destacaba que un obstáculo para la organización y la lucha de los trabajadores en la planta era la creencia generalizada de que “el compañero más revoltoso”, el que proponía llevar adelante una lucha, estaba en realidad “buscando las pilchas”, esto es intentando obtener una mejor posición desde la cual pudiera ejercer presión sobre la patronal y convertirse en un problema para ella, para que optara por ofrecerle un ascenso y lo convirtiera en supervisor.⁹ La expresión “buscar las pilchas”, de hecho, aludía al cambio de vestuario que distinguía a los trabajadores de los supervisores. Como explicaba un trabajador y militante que ingresó a la planta de Florencio Varela en 1973, “Cuando yo agitaba o decía vamos a la asamblea, o hagamos esto, tomemos una medida frente a un hecho de la sección, decían, “No, pendejo, vos estás buscando las pilchas...” Pensaban que yo estaba promocionándome frente a la patronal como activista.” Esto se sustentaba en el hecho de que muchos de aquellos que habían liderado procesos de organización y lucha habían terminado siendo “alcahuetes de la patronal.” Por eso, consideraba que “una de las consignas era romper con ese mito, o sea, demostrar que no todos nos vendemos.”¹⁰

Estos son sólo algunos ejemplos que muestran que el proceso de separación de los representantes obreros respecto de sus bases potencialmente podía derivar en una creciente diferenciación de intereses y perspectivas entre ellos. En este sentido, el peligro de la constitución de una casta con intereses propios distintos de los de sus representados no era un fenómeno restringido únicamente a los dirigentes sindicales más altos, sino que se aplicaba también, aunque en forma más limitada y acotada, a los representantes de base. Tenerlo en cuenta es importante para comprender que no es automático que los delegados y comisiones internas representen cabalmente los intereses de los trabajadores, sino que para que esto ocurra resulta necesario trabajar en dos sentidos. Por un lado, estos representantes deben desarrollar una tarea consciente y constante de vinculación con los trabajadores representados, a partir de instancias de discusión y votación que les permitan disponer de un mandato para seguir. Por otro lado, y de acuerdo con la afirmación de Cabrera de que “cuando el trabajador

y los depósitos centralizados, además de las oficinas y otras dependencias, que requirieron la compra de terrenos lindantes en etapas posteriores. A partir de 1945 la empresa adquirió extensos terrenos en la localidad de Florencio Varela, Provincia de Buenos Aires, donde construyó entre los años 1947 y 1949 una fábrica para la manufactura de calzado de goma, que entró en funcionamiento en 1950. Para un análisis del proceso de organización sindical en ambas plantas, así como de las relaciones laborales, ver la mencionada tesis de doctorado.

⁹ Ver por ejemplo testimonio de Rufino, entrevistado por Victoria Basualdo (trabajador de Alpargatas entre 1973 y 1976, militante de la organización anarquista Resistencia Libertaria) en Noviembre de 2006.

¹⁰ Testimonio de Rufino (trabajador y militante en la fábrica textil Alpargatas Florencio Varela), entrevistado por Victoria Basualdo, 2006.

se desentendiende (...) no tiene delegados ni dirigentes que valgan la pena”, las bases, lejos de conformarse con delegar su poder, deben asumir una posición activa, de constante vinculación con sus representantes inmediatos.

Las implicancias de la pertenencia a la estructura sindical

Existe un segundo núcleo de contradicciones, vinculadas en este caso con la relación entre los representantes en los lugares de trabajo y los estratos más altos de la estructura sindical. Las comisiones internas, los delegados y el cuerpo de delegados son consideradas con frecuencia como en permanente oposición a la instancia superior de liderazgo sindical. La tendencia a enfrentar de manera tajante a los intereses y líneas de acción de los trabajadores de base y a los dirigentes, así como a las instancias de representación en el lugar de trabajo y a las instancias superiores de la estructura sindical, constituye un obstáculo a la hora de reflejar la complejidad de los vínculos entre ellas. Tan importante como visualizar la existencia de tensión entre bases y líderes es comprender que ambos son componentes fundamentales de una misma estructura, y que la fortaleza y solidez de esta estructura de representación depende también de la existencia de un contacto fluido entre las distintas instancias. Los delegados y comisiones internas no sólo en diversos períodos históricos protagonizaron enfrentamientos con los líderes, y ejercieron presión sobre ellos en demanda de sus reclamos, sino que al mismo tiempo para la realización de su tarea de promover las demandas y reclamos de sus representados necesitaron el apoyo y la representación de los líderes. Es decir que aún cuando fueron protagonistas de fuertes confrontaciones cuando consideraron que los líderes no reflejan la voluntad de las bases, las instancias de representación de base dependían en su funcionamiento de la existencia de esta estructura sindical y de estas cúpulas.

Esta dependencia se daba en primer lugar en términos operativos. Debido a las características que asumió la estructura sindical argentina, los delegados eran, no sólo representantes de los trabajadores de fábrica que los habían elegido, sino además funcionarios del sindicato, que de hecho estaba encargado de convocar las elecciones en las que eran elegidos. Esta vinculación orgánica con el sindicato, que les implicaba obligaciones y costos como depender del gremio para la convocatoria a elecciones, les traía al mismo tiempo importantes beneficios, ya que los delegados no hubieran tenido la misma fortaleza e importancia si no hubieran formado parte de una estructura sindical de base nacional, que a su vez se encuentra vinculada a una confederación sindical nacional.

De esto se deduce que, contra la imagen prevaleciente en la visión que opone los líderes a las bases, la centralización de la estructura sindical no es en principio contradictoria con los intereses de los trabajadores de base y sus representantes inmediatos, sino más bien al contrario. La estructura sindical les otorga, a los representantes, un respaldo de poder frente a las patronales. Esto les permite, en ocasiones, que sus luchas trasciendan el ámbito específico de la fábrica ya que a partir de esta pertenencia, no son únicamente representantes de los trabajadores de un establecimiento sino que son, al mismo tiempo, partes integrantes del movimiento sindical nacional.

Al mismo tiempo, esta pertenencia a la estructura sindical otorgaba a los delegados y a las comisiones internas el papel de eslabones vinculantes entre los trabajadores de base y las direcciones sindicales. Como tales, también estaban a cargo de transmitir las directivas de las instancias superiores de la organización sindical. De este modo, aunque la pertenencia a una estructura sindical fuerte y centralizada proveía un respaldo importante, también demandaba de parte de los representantes de base tareas de transmisión, acatamiento y control sobre las bases. Esto se suma a que las patronales (y en la mayor parte de los períodos históricos el estado) también realizaban esfuerzos para convertir a los representantes de los trabajadores en conductos de comunicación y control de las bases obreras, más que en instrumentos de organización y lucha.

En este sentido, podemos ver en estas instancias de representación de base una cara y una contracara: por un lado estaban a cargo de la organización y representación de los trabajadores de base, y por otro, eran parte integrante de la estructura sindical, y por lo tanto estaban sujetas a las instancias superiores, que les demandan funciones de control sobre sus trabajadores. Estas dos funciones se encontraban en permanente coexistencia y pugna, y asumían importancia y fuerza relativa diferente en cada momento y lugar.

Existen numerosas alusiones a estas tensiones en diversos testimonios y documentos referidos a distintos momentos en la totalidad del período estudiado. Un ejemplo posible entre muchos otros es otro artículo publicado en el periódico de la CGT, en la misma serie a la cual se aludía previamente, en el que se advierte que algunos delegados y miembros de comisión interna se convierten en “agentes de perturbación” que no actúan “en forma disciplinada y en contacto con la comisión directiva, ante quien deben rendir cuentas de todo lo actuado.” Se enfatiza que “las comisiones internas, compañero, tienen una sola razón de ser: recoger todas

las aspiraciones y planteos que sus compañeros les formulen, tratando de solucionar los problemas internos,” y que “cuando el motivo de queja es grave o no puede resolverlo, su deber es comunicarlo a la comisión directiva para que la organización resuelva en definitiva.” La consigna central impulsada por la CGT quedaba claramente expresada: el delegado o comisión interna “en ningún caso debe actuar al margen de sus sindicato en forma indisciplinada, pues ese procedimiento perjudica al gremio.”¹¹ Al mismo tiempo, la insistencia en este punto implicaba que existían importantes sectores que se movilizaban en los establecimientos por propia iniciativa, llevando adelante acciones que no siempre habían sido aprobadas por el sindicato.

Queda claramente expresada, de este modo, la tensión en los delegados o miembros de comisiones internas entre su papel de representante de los trabajadores de su sección y su fábrica, y su pertenencia a la estructura jerárquica del sindicato al cual pertenecían. Este artículo en el periódico de la CGT se produjo en un contexto en el cual numerosas luchas y conflictos se promovían desde las instancias de organización de base y en confrontación con las directivas de sus propios sindicatos, cuestión que se buscaba frenar e impedir. Queda en claro entonces que resulta fundamental, a la hora de promover la organización sindical de base, no sólo tomar conciencia de las grandes potencialidades que ofrece la pertenencia a la estructura sindical, sino también los desafíos que esta relación presenta para la representación genuina de los intereses de los trabajadores que no siempre coinciden con los de la institución sindical y su liderazgo.

Las distintas visiones sobre la identidad de clase y la relación con el capital

Hay un tercer núcleo de contradicciones que se vincula con la existencia de distintas concepciones respecto a la identidad de la clase trabajadora y a su la relación con el capital. Más allá de que la clase obrera, definida en términos estructurales, comprenda a todos aquellos trabajadores manuales que venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario, esto no implica que exista o deba existir en su seno una conciencia de clase homogénea y uniforme. Por el contrario, en nuestra investigación sobre la historia de la organización sindical en el lugar de trabajo observamos que los trabajadores, los delegados y miembros de comisiones internas otorgaron, en distintos momentos y lugares, sentidos diferentes a su tarea,

¹¹ Sección “Escuche compañero” del Periódico CGT, Buenos Aires, 14 de Agosto de 1953.

que a su vez estuvieron vinculados con concepciones distintas de la identidad de la clase trabajadora. A partir del análisis de un conjunto de fuentes y testimonios pudimos distinguir dos visiones principales de la relación entre capital y trabajo, que aparecen asociadas con dos corrientes en el seno del movimiento obrero: la conciliadora y la combativa.

En la primera visión, el proceso de producción es concebido como una empresa compartida, en la cual los trabajadores ofrecen su trabajo y los empresarios sus inversiones, por lo cual cada uno recibe una retribución. Desde esta perspectiva no existe una contradicción intrínseca entre los intereses de estas clases. Por el contrario, dado que el proceso de producción constituye una empresa conjunta, lo deseable sería que empresarios y trabajadores pudieran entenderse para dar el máximo de esfuerzo de cada uno, lo que permitiría lograr un mejor resultado que tendría como consecuencia un beneficio mayor para todos los involucrados. De acuerdo a esta visión, entonces, sería deseable que los trabajadores y las patronales trabajaran en conjunto en favor del desarrollo de las distintas actividades económicas. Se suele distinguir, desde esta visión, a patronales a las que se las considera exponentes de un “capitalismo salvaje o despiadado”, de aquellas que se avienen a negociar y a contemplar algunos derechos de sus trabajadores, a las que se las considera “buenas” o “humanas.” Por supuesto se contemplan dentro de esta visión los conflictos con las patronales que se nieguen a pagar “salarios justos” o a garantizar condiciones razonables de trabajo.

Desde una segunda visión, el trabajo manual asalariado es la fuente de generación de valor, y la sociedad se encuentra dividida en clases. Desde esta perspectiva, el núcleo central relevante de la relación entre ellas es que la clase burguesa obtiene su ganancia a partir de la explotación de la clase obrera. Mientras ésta recibe un salario que le permite reproducirse, los capitalistas se apropian de una parte importante del valor producido por los trabajadores. Desde esta perspectiva, a la que puede verse como inspirada e influida por la escuela clásica y en particular por la corriente Marxista, los intereses de ambas clases son esencialmente antagónicos. Todo avance del trabajo debe producirse a expensas del capital, y todo incremento de la tasa de ganancia de los empresarios implica una mayor extracción de plusvalía de la clase obrera. La conciliación de intereses entre las clases es por lo tanto imposible por definición, y la clase obrera debe defender sus intereses frente a la burguesa, a la cual tiene que enfrentarse en forma permanente para conservar o mejorar su lugar.

Estas visiones o conciencias de clase se tradujeron en concepciones muy diferentes del papel del delegado y de las comisiones internas, y en distintas prácticas y estrategias. En el marco de la primera perspectiva los delegados son concebidos como intermediarios entre el capital y el trabajo, cuya tarea principal es lograr el entendimiento y la colaboración entre ambos, que reportaría beneficios para todos los involucrados. Desde la segunda visión, los delegados son representantes de los trabajadores, y están encargados de defender sus derechos frente a los empleadores. Dado que los segundos obtienen su ganancia a partir de explotar a los primeros, no hay entendimiento posible entre ellos. La tarea de los delegados y las comisiones internas es, desde esta perspectiva, defender a los trabajadores de los intentos permanentes de avance de los empleadores.

Estas definiciones distintas de los representantes de base dieron entonces lugar a prácticas diferentes en cada caso. El análisis de un conjunto de extractos de testimonios puede resultar útil para ilustrar el tipo de acción sindical promovido por la corriente conciliadora. En primer lugar, todas las intervenciones de militantes y representantes de esta corriente destacan que la existencia de representantes obreros permitía canalizar las inquietudes de los trabajadores y evitar un desborde de masas desorganizadas. Como explicaba un importante dirigente sindical de larga trayectoria en la empresa textil Alpargatas que luego fue secretario general de la AOT: “[La patronal] era bastante remisa a discutir. Pero después (...) se les llevó a comprender que era mejor tener delegados y estar organizados adentro, y no esto de estar desorganizados, y que la fábrica caminaba por un camino y los delegados por otro. (...) La tuvieron que entender, (...) que generalmente trabajábamos mejor acomodadamente las partes, tanto el capital como el trabajo. Que podía andar correctamente bien, y que ser delegado no era ser enemigo del capital. Al contrario: el delegado solucionaba muchos problemas, ayudaba a solucionar muchos problemas, antes de que se originaran. Cuando no había delegados los problemas se originaban sin haber sido tratados. Y bueno, fueron entendiéndola y se logró finalmente lograr lo que uno quería.”¹²

La organización sindical se presenta en esta visión como beneficiosa no sólo para los trabajadores, sino también para los empresarios, enfatizando que las mejoras que obtenían también se traducían en que la empresa contara con obreros más conformes, eficientes y colaboradores, dispuestos a esforzarse al máximo a la hora de cumplir con los compromisos

¹² Testimonio de Pedro Goyeneche (trabajador, delegado y líder textil de la empresa Alpargatas Barracas que llegó a ser Secretario General de la AOT), entrevistado por Victoria Basualdo, Febrero 2007.

asumidos con los clientes. Por otra parte, existe un énfasis en la negociación y no en el conflicto como forma de resolución de las demandas, y en la dinámica de dar y recibir, un mecanismo de ida y vuelta entre sindicalistas y empresarios. Como explicaba una representante sindical de Alpargatas, “Nosotros nunca fuimos un cuerpo de delegados de enfrentarnos, de entrar en conflicto, de sacar a la gente a la calle, de perder jornales, no. Siempre fuimos una comisión (...) de conversar mucho, de dialogar. De demostrarle a la empresa por qué pedíamos tal cosa. Y que si bien es cierto que eso ayudaba a nuestros compañeros, también el hecho de que un compañero estuviera bien, estuviera conforme, estuviera contento, iba a hacer que fuera a trabajar con más ganas y producir más, que iba a mejorar su calidad, y eso la empresa lo entendía y sabía que era real. (...) Y que ellos a su vez se podían comprometer con los clientes con tales o cuales cantidades, porque sabían que la gente respondía. Por ejemplo que la gente trabajara un domingo, que no tenía ninguna obligación, pero que si sabían que íbamos muy justos, que teníamos que llegar, nadie se negaba a venir, veníamos, trabajábamos bien, con buena predisposición, un montón de cosas que se dan cuando la gente está conforme.”¹³

Otro delegado de la fábrica explicaba su concepción: “Entendíamos que nosotros necesitábamos del capital, pero no del capital frío y salvaje, y esto lo discutimos con la empresa cara a cara, con empresarios muy fuertes (...). En el caso mío había un respeto tremendo porque no era ningún loco, nunca fui con cosas raras, siempre tuve una actitud moderadora, de equilibrio. Tenía bien en claro que la empresa para mí era una herramienta de trabajo y la tenía que cuidar y tenía que enseñar a los compañeros que la cuiden porque si la empresa progresa, yo le puedo golpear la puerta y decir quiero aumento o quiero tal cosa, o quiero que le den a los compañeros, que sé yo, en vez de dos uniformes, que le den cuatro.”¹⁴

Estos dos testimonios resultan muy útiles para definir las bases de esta concepción, y para marcar la fuerte diferencia con la vertiente combativa. “Sacar la gente a la calle”, “entrar en conflicto”, “perder jornales” aparece asociado a “ser un loco”, “hacer cosas raras”, todo lo cual se presenta como enfrentado a la actitud correcta que es “dialogar”, “tener una actitud moderadora” y de “equilibrio.” En el último testimonio aparece claramente la distinción entre el capital “frío y salvaje” y el capital “razonable” con el cual es posible pactar para obtener

¹³ Testimonio de Hortensia, (trabajadora de Alpargatas Barracas entre 1963 los años 1990s, que se desempeñó como delegada general y como líder sindical), entrevistada por Victoria Basualdo, Febrero 2007.

¹⁴ Testimonio de Hugo (trabajador y delegado en la empresa textil Alpargatas Barracas), entrevistado por Victoria Basualdo en Febrero y Mayo 2007.

beneficios. Por otro lado, el razonamiento que sostiene que la empresa es una “herramienta de trabajo” y que “si la empresa progresa, yo le puedo golpear la puerta”, considera implícitamente que la suerte de los asalariados se encuentra directamente relacionada con la evolución favorable del capital.

Otro punto significativo, que aparece también en varios testimonios, es el respeto a las jerarquías y a los canales de diálogo establecidos por la empresa, y la creencia de que éstos no debían alterarse ni cuestionarse. Finalmente, puede detectarse también un expreso reconocimiento de la importancia que tenían para la empresa los delegados, en tanto canalizadores del descontento, los pedidos y las reivindicaciones, que transmitían en forma “aceptable” (con respeto, con educación, sin confrontación) a la dirección de la empresa y sus funcionarios jerárquicos.

El valor otorgado a la armonía y al entendimiento entre las clases, así como al papel de intermediación de los delegados, aparece claramente ilustrado en una corta historia relatada por uno de los delegados de esta corriente: “Nosotros teníamos toda una armonía, una cosa trabajando, era un violín el turno nuestro, y les ganábamos todos los días con la producción. Porque es una avivada que se mandó la empresa que les recomendé yo, para competir entre los turnos, turno azul, turno rojo, turno noche. Una sana competencia para que los compañeros produzcan más. Ya les había sacado el préstamo, algo les tenés que dar. Entonces, le digo, “¿Y al turno que gana que le van a dar?” La rapidez que llega a tener uno en la negociación, en cualquier tipo de negociación, en la vida. Entonces, se lograban esas cosas.”¹⁵

Es decir que el delegado, como había conseguido que la empresa estableciera una línea de préstamos para los trabajadores, se sentía en la obligación de darle algo a la empresa a cambio, por lo cual sugirió un método de su invención para promover un incremento de la producción de los trabajadores a partir de la competencia entre turnos, creyendo compensar a los trabajadores pidiendo un premio para aquellos que produzcan más. Esta tendencia a la negociación con la patronal partía de la creencia de que la suerte de los asalariados estaba directamente vinculada (y no inversamente relacionada) con la del capital. En este contexto, el papel de los delegados era intermediar, “sin bandearte para un lado ni para el otro”, como explicaba en su testimonio otra delegada.

¹⁵ Testimonio de Hugo, 2007.

Por el contrario, los trabajadores y delegados identificados con la corriente combativa presentaron una visión muy distinta de su identidad y de la relación con el capital, a partir de la cual desarrollaron una práctica sindical muy diferente. Como explicaba un trabajador y militante de la corriente combativa: Nosotros construíamos la organización de los trabajadores en aquellos lugares en donde estaba representada por gente que no representaba a los trabajadores. Tratábamos de ir conquistando las secciones, hay que conquistar las secciones, hay que conquistar la delegación, la delegación general, y una vez que tenemos una correlación de fuerza, armar la agrupación para presentarse y darle batalla por la dirección del sindicato. (...) Siempre teníamos el peligro de la dirigencia sindical, que si te descubría, después el gremio le avisaba a la patronal, los delegados le avisaban a la patronal que eras zurdito y afuera... Ellos tenían un sistema de marcación muy preciso, de quién era quién. Entonces, nosotros habíamos estudiado la experiencia de los portugueses, que habían trabajado en la clandestinidad, habían conquistado las comisiones internas, el cuerpo de delegados y no decían lo que eran. Y cuando se lograron las comisiones favorables, derrocaron a la dictadura. (...) Ahí se levantaron todas las empresas y esas comisiones eran comisiones combativas, pero estaban tapadas. (...) Entonces en el periódico, les publicábamos los balances para que los trabajadores sepan cómo eran las ganancias, y que la empresa podía dar el aumento de sueldo. O aparecía un capataz, un capanga hijo de puta que presionaba a las chicas, o trataba mal a los obreros, a los compañeros, o era un alcahuete, un botón, era un negro. Nosotros lo eschábamos. Íbamos por todas las fábricas “Mirá lo que hace este Pérez. Es un hijo de puta. Mirá, éste estuvo enfermo, lo suspendió...”¹⁶

Este breve extracto pone de relieve una concepción diferente a la que se desprendía de los testimonios anteriores. Los delegados y miembros de comisiones internas debían ser, de acuerdo a esta concepción, no ya intermediarios sino representantes de los trabajadores frente a los empleadores, y las distintas formas de organización y militancia tenían como principal objetivo asegurar esto. Lejos de proponer una vía de diálogo y negociación como la estrategia central respecto a la patronal, esta corriente consideraba de central importancia disponer de información que permitiera fortalecer la posición de los trabajadores, y difundirla en medios de prensa que llegaran a los trabajadores. Otra preocupación era controlar y denunciar a los

¹⁶ Testimonio de Jorge (militante político y sindical del Peronismo de izquierda entre los años 60 y mediados de los años 70 en La Boca y Barracas, particularmente en Alpargatas Barracas), entrevistado por Victoria Basualdo, Marzo 2007.

empleados jerárquicos, como los supervisores y capataces, que maltrataban a los trabajadores. Existía al mismo tiempo una aguda conciencia de la necesidad de evaluar la correlación de fuerzas para elegir las formas de lucha, pero la relación con la patronal aparecía claramente como antagónica.

La explotación aparecía en el centro de esta perspectiva, un ejemplo de lo cual es el testimonio de una trabajadora y militante de esta corriente: “Treinta años debían tener las “viejas”, estaban arruinadas. Las “viejas” de la fábrica que también estaban en la misma sección que nosotras, pero en la parte vieja. Ellas hacían 300 pares [de calzado] por hora. Lo que nosotras hacíamos en 8 horas, ellas lo hacían por hora. Y hacía un año [que trabajábamos ahí], y poníamos todo el empeño. (...) Porque además te estaban marcando el paso. (...) Pero vos fijate las diferencias. Y además, las mujeres tenían permanentemente ataques, yo digo que eran de histeria, porque eran un cacho más de la máquina, una pieza más de la máquina y cuando les daba el ataque el movimiento que tenían era el movimiento de su máquina. (...) Era como si les agarrara un espasmo, como si les diera un ataque de nervios. (...) En realidad era porque el nivel de explotación llegaba [a niveles muy elevados]. Nosotras con un año entero de entrenamiento y poniendo lo mejor de cada una y éramos todas jóvenes...y hacíamos en ocho horas lo que ellas hacían en una.”¹⁷

Existe en este testimonio una visualización de los mecanismos de control y disciplinamiento en la fábrica, y una denuncia de la alienación y explotación sufrida por los trabajadores que no aparece en testimonios de militantes y delegados de la otra corriente. Mientras que en otros testimonios el incremento de la productividad aparecía como beneficioso para todos, en este caso la mayor intensidad del trabajo en el proceso productivo aparece asociada con una mayor explotación de los trabajadores.

En suma, estos breves ejemplos sirven para ilustrar que es posible detectar que existían, en el seno de la clase trabajadora, distintas concepciones sobre la identidad de la clase y su relación con la patronal que se tradujeron en formas muy diferentes de encarar la organización y la militancia de base en los establecimientos laborales. De esto se desprende que los delegados y comisiones internas no eran definidos de forma homogénea en el seno de

¹⁷ Testimonio de Chiche (trabajadora en Alpargatas Florencio Varela entre 1973 y 1976, militante de la JTP), entrevistada por Victoria Basualdo, Marzo 2007.

la clase trabajadora, ni cumplieron siempre las mismas funciones, sino que por el contrario su función y papel se encontraban en permanente disputa.

Unidad de clase y diversidad de perspectivas

No resulta fácil para los propios trabajadores ni para los historiadores reconocer e identificar la existencia de la diversidad de perspectivas dentro de la clase trabajadora. Por el contrario, la historia de la clase trabajadora es reconstruida y relatada muy frecuentemente con una mirada centrada en una de las corrientes principales, desconociendo a la otra. Aquí consideramos, por el contrario, que resulta imprescindible reconocer, analizar y comprender todas las posiciones presentes en el seno de la clase trabajadora, ya que lejos de constituir aberraciones son emergentes de la propia clase que es necesario explicar.

Pero, ¿Cómo comprender las raíces de estas dos visiones? ¿Cómo es posible sostener que ambas son representativas de la clase obrera, si sostienen argumentos opuestos? De hecho, aunque los núcleos de estas dos visiones aparecen en la historia argentina como asociadas a dos corrientes o grandes líneas en el movimiento obrero, varios de sus elementos y componentes se encuentran en realidad en permanente disputa dentro de estas propias corrientes, y aún en grupos de trabajadores, o delegados o trabajadores individuales, que combinan aspectos de una con ciertos rasgos de la otra, de manera ecléctica y contradictoria.

La presencia de estas visiones contradictorias en el seno de la clase obrera (e incluso en el seno de grupos de trabajadores o trabajadores individuales) se vincula, a nuestro criterio, con el hecho de que la relación entre las clases así como las distintas definiciones la identidad de la clase trabajadora se encuentran atravesadas por tensiones y contradicciones fundamentales. Los trabajadores construyen su identidad a partir de su trabajo y su especialidad, así como de su desempeño en su máquina y en su puesto, los cuales muchas veces consideran como suyos a pesar de que son propiedad del capital, e instrumentos de explotación. La fábrica es, por un lado, el ámbito de expoliación y explotación en el que sufren un constante intento de sometimiento y disciplinamiento. Es, al mismo tiempo, el espacio en el cual se construye su identidad de trabajadores y el marco en el que se desarrollan las relaciones de solidaridad y compañerismo obrero. La empresa y sus directivos, al tiempo que sus explotadores y enemigos de clase, son al mismo tiempo los que pagan el salario que les garantiza la subsistencia. En muchas ocasiones las empresas son además fundamentales en la comunidad, ya que financian hospitales, escuelas y otras actividades

sociales, lo cual aparece como difícil de reconciliar con papel como explotadoras de los trabajadores. Mirada desde esta perspectiva, la confrontación entre las dos corrientes principales de la clase trabajadora está basada en que cada una de ellas recupera elementos esenciales y fundamentales de la relación entre las clases.

A modo de conclusión

El trabajo de investigación sobre la historia de organización de base en algunos casos de fábricas industriales al tiempo que demostró la importancia y potencialidades de estas instancias, sugirió que resulta necesario detenerse en un abordaje en profundidad de las tensiones y contradicciones presentes en ellas. Estas breves notas intentaron mostrar que resultaría útil en este sentido reconsiderar algunos puntos de partida implícitos presentes en gran parte de la historiografía. En primer lugar, creemos necesario cuestionar la asociación de los procesos de burocratización únicamente con las cúpulas sindicales. Lejos de ello, aquí se sugiere en cambio que es interesante ver cómo el proceso de representación de base también presenta complejidades en este sentido. En segundo lugar, creemos fundamental revisar la relación entre los distintos estamentos de la estructura sindical (una de cuyas formulaciones más simples se expresa en la forma de bases y líderes sindicales), entre los que se tejen vínculos de complementariedad e interrelación además de disputa y enfrentamiento. Finalmente, creemos que resultaría de gran interés profundizar en la existencia de distintas concepciones al interior de la clase trabajadora tanto respecto de la identidad del trabajador, como de la relación con los empleadores, todo lo cual se traduce en concepciones diferentes del papel de los representantes sindicales, y en estrategias de lucha diferenciadas. El desarrollo de estas líneas de análisis permitiría no sólo iluminar dimensiones importantes de la historia de la clase obrera y las organizaciones sindicales, sino examinar sus contradicciones para consolidar una mejor posición en la disputa sobre su sentido, funcionalidad y orientación.