

Grupo 6: Relaciones laborales, negociación colectiva y acción sindical

La acción sindical en el marco de las negociaciones colectivas en Ford Motor Argentina durante la segunda etapa de la industrialización por sustitución de importaciones

Valeria L. IANNI

Instituto de Investigaciones Económicas – FCE / UBA

Las negociaciones colectivas y las transformaciones en la organización y acción sindical

La organización y la acción sindicales fueron las primeras expresiones del proceso de histórico de constitución de la clase obrera en tanto sujeto colectivo. El debate acerca de las potencialidades y límites de la acción sindical, planteado con vehemencia dentro del movimiento obrero por primera vez a fines del siglo XIX y comienzos del XX, está lejos de haber sido resuelto y una muestra de ello es que éste se actualiza en las distintas etapas de recomposición de la clase obrera. Algo similar puede afirmarse respecto de la indagación académica sobre la cuestión, temática que en la Argentina cuenta con una firme tradición en los estudios sobre la clase trabajadora y en donde las polémicas han sido (y continúan siendo) encendidas.

Sin embargo, cada etapa de recomposición de la clase obrera ha iluminado aspectos y elementos nuevos. Es así que si bien la acción sindical en tanto dimensión de la práctica social de los trabajadores se encuentra estrechamente ligada a la lucha por conseguir mejoras en las condiciones de salario y trabajo en la sociedad existente, ha estado marcada en los inicios de la formación del movimiento obrero – tanto a nivel internacional como en Argentina- por una fuerte confrontación abierta con los patrones y el Estado que, en más de una ocasión, incluyó prácticas que podríamos denominar insurreccionales.

Pero con la reestructuración del capitalismo que permitió la salida de la profunda crisis de la década de 1930, comenzó a vislumbrarse una transformación no coyuntural en esta situación que llevaba a que aún la lucha por reivindicaciones económicas implicara

altos niveles de confrontación directa. Poco a poco, y como resultado de un conjunto complejo de procesos, los Estados y los propios representantes del capital comenzaron a reconocer institucionalmente a los sindicatos. La generalización de las negociaciones colectivas en los países capitalistas con mayor predominio de trabajadores asalariados fue acompañada del reconocimiento de los sindicatos –o, con más precisión, de ciertos sindicatos- como los representantes legítimos de los trabajadores a la hora de acordar las condiciones de venta y consumo de la fuerza de trabajo con las patronales y con la mediación de funcionarios.

La nueva situación trajo consigo una modificación de la acción y la organización sindical que hicieron que ciertas polémicas, que sin duda no eran nuevas, adquirieran una relevancia notoria. Entre ellas, se destaca, por un lado, la cuestión de la burocracia sindical y de la relación entre bases y dirigencia. Ante el reconocimiento de cambios significativos en la modalidad de acción y organización sindical, hubo (y hay) quienes entienden que los mismos son el resultado de la práctica de una dirigencia sindical que tiene intereses propios contrarios a los de las bases, o que sólo busca su propio beneficio y perpetuarse en esa posición, o, incluso, que constituye una capa burguesa en el seno del proletariado. El complemento de esta perspectiva acerca de la burocracia sindical es una atribución a las bases de una disposición cuasi permanente a la acción directa, a la democracia y a la lucha por metas más generales.

Por otro lado, la polémica ha abordado el problema de la diferenciación interna de la clase obrera. En el período anterior esto ya se había visualizado en términos internacionales, ahora apareció además como un rasgo característico de la nueva etapa en términos nacionales. La tesis de la aristocracia obrera o de la segmentación de la clase obrera también está ligada a la nueva situación. Las divergencias en el nivel salarial entre aquella parte de la clase obrera que accedía a la negociación colectiva y la que permanecía en condiciones de mayor informalidad y vulnerabilidad daban lugar a condiciones de vida y trabajo diferentes. A su vez, en tanto las negociaciones por rama de actividad o por empresa dieron origen a diferencias importantes en términos de salario y condiciones de contratación entre trabajadores bajo convenio. Hay que destacar que tanto la tesis de la aristocracia obrera como la de la segmentación atribuían a esta disparidad objetiva consecuencias políticas que se manifestaban en una erosión de la solidaridad obrera, es decir, en una tendencia de las

fracciones que se encontraban en mejores condiciones a priorizar sus intereses corporativos por sobre los del conjunto de la clase.

En la historia de la clase obrera argentina así como en la historiografía sobre ella, tanto la cuestión de la burocracia sindical como de la aristocracia obrera han ocupado un lugar relevante. Si los trabajos sobre los gobiernos peronistas han prestado un especial interés a los efectos del reconocimiento e integración institucional de la representación sindical al aparato estatal, aquellos que abordan el período que se abre políticamente tras el derrocamiento de Perón en 1955, económicamente marcado por la fase compleja de la Industrialización por Sustitución de Importaciones, han abordado con mayor énfasis los problemas de la burocracia sindical y de la aristocracia obrera.

El presente trabajo busca realizar algún aporte a la comprensión del conjunto de problemas. Nos centramos en la dinámica de la acción sindical que desplegaron los trabajadores contratados por la empresa Ford Motor Argentina en el contexto de la discusión de los convenios colectivos desde 1959 hasta 1973¹. Los trabajadores de esta empresa recibían los salarios más altos de la industria automotriz, rama que de conjunto se ubicaba entre las que pagaban las remuneraciones más altas del país. Por otra parte, a diferencia de lo que puede verificarse en el caso de las terminales automotrices radicadas en Córdoba, la representación sindical de la línea oficial del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) se mantuvo a lo largo de los años considerados.

Los aspectos mencionados son algunas de las razones por las que consideramos que el estudio de este caso puede resultar relevante a la hora de analizar los problemas generales mencionados. Al obtener salarios muy superiores a los percibidos por la media de la media de los trabajadores, bien podría considerarse que quienes trabajan en Ford conformaban una aristocracia obrera; al estar representados por una cúpula que muestra un acelerado proceso de burocratización al tiempo que consigue negociar con la empresa esas mejores condiciones para su colectivo obrero, bien podría sostenerse que hay una preeminencia de lo corporativo en el sentido más estrecho del término. Trataremos en este trabajo de complejizar, matizar e incluso refutar algunas de estas conclusiones. Creemos que el abordaje histórico de estos problemas, que nacen de las contradicciones reales de los

¹ Por razones de espacio debimos dejar fuera de este trabajo el análisis de la discusión del convenio de 1958 y las negociaciones del convenio de 1975, fechas de inicio y cierre que habíamos propuesto en el resumen.

trabajadores en tanto asalariados, permite aproximarse a la complejidad del problema. El estudio de caso se justifica en la posibilidad que contiene de observar modificaciones moleculares que en el plano general no se traducen en forma inmediata en la alteración de las tendencias preexistentes de la acción sindical.

Desde nuestra perspectiva, ese conjunto de experiencias previas fue de una importancia crucial para que pudiera producirse el salto en cantidad y calidad que en la coyuntura de crisis llevó a los trabajadores de Ford a cumplir un papel protagónico en las jornadas de junio y julio de 1975. El supuesto teórico – metodológico que subyace a esta afirmación es que la lucha de clases es un proceso y no una sucesión de episodios. De ahí la necesidad de abordar históricamente los problemas de la (re)composición de clase, la burocracia, la fragmentación, con el propósito de reconstruir el modo en que esas contradicciones se desarrollan y, eventualmente, se resuelven. Dicho esto, es necesario aclarar que la verdadera riqueza del estudio monográfico surge de su integración en una totalidad que, sin duda, no se reduce a la situación de una empresa.

El cuerpo documental que constituye la fuente principal en la que nos apoyamos aquí está formada por los expedientes de las discusiones entre la empresa Ford y SMATA en el marco de las negociaciones colectivas realizadas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de la Secretaría de Estado de Trabajo entre 1959 y 1973. A pesar de sus limitaciones (que especificaremos más adelante), esta fuente nos ha permitido indagar numerosos elementos de la relación entre capital y trabajo en Ford así como de las características de la acción sindical.

Organizamos la exposición del siguiente modo. Primero, esbozamos el marco general en el que se dieron las negociaciones. En segunda instancia, analizamos a partir de la información disponible hasta qué punto la institucionalización de las convenciones fue sinónimo de neutralización del conflicto. El apartado tercero se dedica a identificar aquellas reivindicaciones que ocuparon un lugar primordial en la acción sindical y las que no. En el cuarto, a modo de hipótesis sobre las que debemos seguir trabajando, planteamos algunas reflexiones acerca de la cuestión de la burocracia. Finalmente, repasamos las principales conclusiones sobre las potencialidades y límites de la organización y la acción sindical que se pueden extraer del caso analizado.

1· El marco general de la discusión de los convenios entre SMATA y Ford (1959 – 1973)

Para poder analizar específicamente las potencialidades y límites de la acción sindical a la luz de la experiencia de las negociaciones con Ford en los siguientes apartados, hacemos en éste una exposición sintética de los rasgos generales que tuvieron las discusiones.

Entre 1959 y el primer cuatrimestre de 1973, la representación de los obreros y la representación de Ford se reunieron en trece ocasiones para discutir convenciones colectivas. En cinco oportunidades se abocaron exclusivamente a la actualización de jornales y otras cláusulas económicas (por ejemplo, el monto de la compensación por falta de comedor), mientras que otras siete la negociación abarcó además de la remuneración el articulado de las condiciones generales de los convenios. Sólo en 1971 encontramos que un complemento de la convención colectiva dedicado solamente a la cuestión de la reclasificación de tareas y puestos.

En cuanto al marco general en el que tuvieron lugar las discusiones, hay un corte nítido en 1967. Con anterioridad a esa fecha, y a pesar de los intentos realizados en algunas negociaciones por la representación gremial o la patronal de modificar esa periodicidad², se mantuvo una frecuencia de discusión anual de escalas salariales y bianual de la totalidad del convenio con una mínima extensión a veintiséis meses en el convenio de 1962³. La suspensión de las negociaciones colectivas impuesta tras el recambio ministerial que llevó a Krieger Vasena al ministerio de economía de Onganía quebró esta periodicidad. La reapertura de las mismas a fines de 1969 debe enmarcarse en un cambio en la correlación de fuerzas desfavorable para los sectores dominantes. La imposibilidad del gobierno militar de mantener su programa de reestructuración de la economía por el avance de la movilización popular -en la que los trabajadores tuvieron un rol protagónico- obligó a pasar del “tiempo económico” al “tiempo social”. Con el fin de de contener la situación de avance de masas, el

² En la discusión de 1962 (MTSS, *Expediente N° 355.370/62*, acta del 15 de junio de 1962), SMATA propuso que una vigencia anual del debate con el propósito de que al año siguiente pudiera llevarse a cabo la discusión por rama del convenio, unificando las 17 negociaciones que el sindicato debía llevar por separado con las automotrices. Por su parte, y tratando de reproducir en el país la duración de los convenios imperante en los Estados Unidos, Ford propuso una duración de tres años con reapertura anual de la discusión de salarial (MTSS, *Expediente N° 355.370/62*, acta del 8 de junio de 1962.).

³ MTSS, *Convención colectiva de trabajo (de empresa) N° 26/62*.

nuevo ministro de economía aceptó convocar a paritarias, medida que venía siendo reclamada por los trabajadores⁴. Las mismas comensarían a fines de 1969 pero el ministro estipulaba un plazo de 30 días para arribar a acuerdo. Adicionalmente, se excluían del temario de la discusión los salarios y la vigencia que tendría el nuevo convenio⁵. Sin embargo, en la práctica la presión laboral superó los límites estipulados, por lo cual, el gobierno suspendió las negociaciones.

Los nuevos convenios producto de esa discusión recién se firmaron en junio de 1970. El de Ford establecía una duración de dos años de las condiciones generales (desde el 1º de enero de 1970 hasta el 31 de diciembre de 1971)⁶. Pero tampoco esto pudo sostenerse. El 22 de enero de 1971 la representación sindical denunció el convenio y el 2 de febrero se constituyó la Comisión Paritaria. Esta creciente regulación directa por parte del Poder Ejecutivo estableciendo las condiciones en que debían realizarse los convenios que se observa desde 1967, debía dar paso a la “libre negociación” bajo las pautas de la Ley 14.250, no obstante la convocatoria para negociar los convenios durante 1973 fue fijada en los parámetros de la Ley 19.872.

2• Las negociaciones colectivas y la conflictividad

De lo referido y de la información que se recoge en el cuadro N° 1 se puede concluir que no en todos los casos la instancia de negociación sirvió para morigerar el conflicto entre capital y trabajo aunque no siempre las acciones tomaran estado público. En este punto, es importante notar la diferencia que hay entre los métodos a los que puede recurrir la parte obrera y aquellos que emplea la parte empresaria. Estos últimos no suelen ser reconocidos abiertamente como herramientas de lucha para doblegar a la otra parte, pero no por eso dejan de serlo. Así se pueden entender los despidos realizados por Ford durante las negociaciones⁷ y que, tanto en el caso en el que recibieron la autorización del Ministerio de

⁴ Ver la posición sobre este punto de la conducción nacional del SMATA, “Nuestra Verdad”, solicitada, 2 de octubre de 1969. Archivo del Sindicalismo Argentino “Santiago Senen González” – Universidad Di Tella.

⁵ Ver Carta del SMATA al Señor Presidente de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de FORD MOTOR ARGENTINA del 16 de junio de 1970, día en que se suscribió el acuerdo entre las partes, donde la parte sindical deja constancia de esto y “formula expresa reserva de derechos respecto de tales cuestiones”. (SET, Expediente N° 467.581/69, foja 76).

⁶ SET, *Convención colectiva de trabajo (de empresa) N° 32/70*.

⁷ Esto se constata también en los conflictos que tienen lugar fuera del marco de las negociaciones colectivas. Ver Solicitada del SMATA publicada el 18 de agosto de 1968 donde se denuncian los despidos diarios a los que recurre Ford. En la solicitada del 30 de julio de 1970 se denuncia 1.423 despidos llevados a cabo por el

Trabajo y Seguridad Social como en el que el organismo intimó a dar marcha atrás, consiguió mantener en la práctica la medida⁸. La dilación de los tiempos de negociación fue otro de los recursos que Ford puso en juego de manera ostensible entre 1960 y 1963 y que reapareció en la coyuntura de agudización de la lucha de clases de fines de 1972 e inicios de 1973. Los trabajadores por su parte también adoptaron medidas de acción directa en determinados momentos aunque, con la excepción del acatamiento a huelgas convocadas por el SMATA nacional, no fueron más allá de la negativa a trabajar horas extra.

conjunto de las terminales. Ambos en Archivo del Sindicalismo Argentino “Santiago Senen González” – Universidad Di Tella.

⁸ Respectivamente, estos casos se dieron en las negociaciones de 1962 y 1963. Se puede encontrar una exposición más detallada en Ianni, Valeria (2010): “La relación capital-trabajo en la empresa Ford Motor Argentina (1959 – 1963)”, en Actas de las VI JORNADAS DE SOCIOLOGÍA DE LA UNLP, La Plata, ISBN: 978-950-34-0693-9.

Cuadro N° 1⁹

| Año | Días de negociación ¹⁰ | Discusión | | Acciones directas realizadas durante las negociaciones | |
|---------|-----------------------------------|-----------|--------------|--|---|
| | | Salario | Cond. grales | Trabajadores | Empresa |
| 1959 a | 82 | X | | | |
| 1959 b | 11 | X | | | |
| 1960 | 121 | X | X | | |
| 1961 | 173 | X | | Participación en la huelga de la rama convocada por SMATA para el jueves 29 de junio “Quite de colaboración: suspensión de horas extras” ¹¹ “Medidas tomadas” ¹² | |
| 1962 | 151 | X | X | | Despido de 85 trabajadores. ¹³ |
| 1963 | 210 | X | | Participación en la huelga de la rama convocada por SMATA para el sábado 16 de agosto ¹⁴ Paro de actividades en la planta el 20 de agosto ¹⁵ | Despido de 8 trabajadores (bajo conciliación obligatoria) ¹⁶ |
| 1964 | 57 | X | X | | |
| 1965 | 63 | X | | | |
| 1966 | 95 | X | X | | |
| 1969/70 | 60 + 166 | X | X | (Carta expresando la reserva de derechos sobre salarios y vigencia) ¹⁷ | |
| 1971 | 50 | X | X | | |
| 1971 | 25 | | X | | |

⁹ **Elaboración propia sobre:** Expediente N° 1.745/59. Expediente N° 15.317/60. Expediente N° 23.307/61. Expediente N° 355.370/62. Expediente N° 372.213/6. Expediente N° 392.857/64. Expediente N° 407.501/65. Expediente N° 422.596/66. Expediente N° 469.581/69. Expediente N° 485.605/71. Expediente N° 501.504/71. Expediente N° 517.857/72.

¹⁰ Tiempo que media entre constitución comisión hasta la firma del convenio.

¹¹ La mención de la medida la hace la parte empresaria, pero la parte gremial lo desmiente. MTSS, *Expediente N° 23.307/61*, acta 10 de julio de 1961.

¹² En el acta del 10 de agosto (MTSS, *Expediente N° 23.307/61*) la representación sindical informa que “quedan suspendidas las medidas tomadas en su oportunidad”. No hay datos de en qué consistían las mismas.

¹³ Gustavo Palau Posse, Jefe del Dpto. de Conciliación determina que los despidos no tenían que ver con el conflicto por el nuevo convenio. El 10 de septiembre de 1962 la representación sindical fue informada de la resolución y sostuvo: “Que no interpone recurso jerárquico a fin de no demorar las tratativas del convenio”. (MTSS, *Expediente N° 355.370/62*)

¹⁴ Esto fue referido por Luis O’Farrell, asesor de Ford, al explicar las causas del despido de 8 trabajadores (MTSS, *Expediente N° 372.213/63*, acta del 22 de agosto de 1963)

¹⁵ El 20 de agosto de 1963 compareció espontáneamente el secretario general del SMATA, Luis Bazzano para hacer saber al funcionario: “Que denuncia a la Ford Motor Argentina por haber despedido en el día de ayer en forma arbitraria a paritarios, delegados y otro personal en momento en que se está discutiendo el convenio (...) Que a raíz de estos despidos, el personal cesó sus actividades en la mañana del día de hoy.” (MTSS, *Expediente N° 372.213/63*)

¹⁶ Ver nota anterior.

¹⁷ Ver nota 5

| | | | | | |
|----------------|----------|---|---|---|--|
| comp | | | | | |
| 1972/73 | 101 + 67 | X | X | Quite de colaboración: suspensión de horas extras ¹⁸ | |

Quizás resulte más acorde a la realidad plantear que la negociación permitió moderar los métodos de lucha. Aun cuando consideramos que un ejemplo no basta para extraer conclusiones generales, el conflicto de 1965 que dio lugar a la ocupación con rehenes por parte de los obreros y a varios días de *lock-out* por parte de la empresa sugiere que ambos podían recurrir a medidas más drásticas¹⁹.

Por otra parte, resulta necesario matizar la noción de “mediación” que le cabría al Estado en las negociaciones. En más de una oportunidad, el Estado a través de los funcionarios llevó adelante iniciativas que no habían sido planteadas por las partes. En 1962 la incorporación de una cláusula sobre productividad al convenio fue producto de las instrucciones impartidas por el Ministerio del gobierno provisional²⁰. Puede plantearse la hipótesis de que la creciente intervención directa del Estado a partir de 1967, verificada en regulaciones de tiempos de negociación, cláusulas a debatir y máximos de aumento, cuando no la suspensión de las paritarias, puede haber sido una respuesta a la agudización de los conflictos entre capital y trabajo que la propia reestructuración del capitalismo impulsada por el gobierno generaba.

Desde otro ángulo aunque en el mismo sentido, nos ha llamado la atención que a partir de las negociaciones de 1966 -más precisamente desde julio de ese año, es decir, con posterioridad al golpe encabezado por Onganía- las partes acuerdan realizar reuniones periódicas para discutir el convenio en forma “privada” o “extraoficial” en la sede de Gral. Pacheco de Ford. Es cierto que en oportunidades anteriores aparecían en las actas referencias a ofertas realizadas en forma extraoficial por la empresa, e incluso luego de que las conversaciones se interrumpieran se presentaban las partes con el convenio acordado. La

¹⁸El 1° de diciembre de 1972 Ford denunció que a causa del quite de colaboración no iba a poder cumplir los planes de producción ni incorporar a los trabajadores que pensaba contratar. SMATA respondió que en tanto la empresa buscaba dilatar las negociaciones el personal no tenía porqué colaborar por fuera de la jornada legal que establecía el convenio. El día 7 del mismo mes, la empresa reiteró la queja y obtuvo de la parte sindical la misma respuesta (SET, *Expediente N° 517.857/72*).

¹⁹ Ianni, Valeria (2008): “Los obreros automotrices del Gran Buenos Aires en la primera mitad de la década de 1960: la ocupación del Centro Industrial de la Ford Motor Argentina S.A. en 1965”. Trabajo final presentado en el seminario “Democracia y autoritarismo en la Historia Argentina del siglo XX (1955 -1983)” dictado por el Dr. Alejandro Schneider en la Facultad de Filosofía y Letras.

²⁰ MTSS, *Expediente N° 355.370/62*, acta del 30 de agosto de 1962.

novedad radica en que desde 1966 la decisión de realizar estas reuniones quedó registrada y avalada por los representantes del Ministerio y/o Secretaría de Estado de Trabajo. Las mismas tuvieron una frecuencia más intensa que las realizadas en las oficinas gubernamentales y una cantidad importante de estas últimas consistieron meramente en la presentación formal de las actas tomadas en la fábrica y su incorporación al expediente. No hemos podido arribar a una conclusión respecto del significado de este tipo de negociaciones, nos preguntamos si quizás podría indicar que el margen de negociación de Ford era más amplio en esa coyuntura que el que ofrecía el Estado.

3• Las reivindicaciones defendidas como prioritarias por el SMATA

Una de las dimensiones a atender para evaluar la potencialidad y límites de la acción sindical es el contenido de los reclamos realizados por la organización obrera. El análisis de los petitorios presentados por el SMATA a la patronal permite diferenciar cuatro grandes perspectivas frente a los reclamos: a) aquellos que eran sostenidos sistemáticamente; b) los que se podían intercambiar por una compensación económica; c) los que eran presentados en más de una oportunidad pero que no dan lugar a grandes controversias ante una negativa de la empresa a incorporarlos, y d) aquellos que no se reclamaban directamente pero que se ejercían.

Obviamente, en un contexto de inflación, entre los puntos que se incluían en forma recurrente en los petitorios encontramos el aumento salarial. En este punto, común a las reivindicaciones de todos los trabajadores de la época, consideramos pertinente destacar que Ford pagaba los salarios más altos de los ya elevados abonados por el resto de las terminales. Este hecho era empleado por la empresa como argumento para cerrar las negociaciones sobre este punto. Sin embargo, esta constatación no hace más que abrir el problema.

En primer lugar, el salario de Ford Argentina no era equiparable al famoso “5 - dollar - day” de Ford en Estados Unidos en los años veinte. Los obreros de Ford Argentina no podían comprarse un Ford nuevo²¹. Por supuesto, esto no obedeció sólo al monto de los salarios que estaba dispuesta a pagar la filial argentina, sino que estaba condicionado por el

²¹ Sourrouille, Juan (1980), *El complejo automotor en la Argentina: transnacionales en América Latina*, Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales, México D.F.

desarrollo global de la productividad del trabajo en el espacio nacional. Pero dado el uso propagandístico que la empresa hacía de la cuestión, no es ocioso remarcarlo. Otro ejemplo de que los “altos salarios” no lo eran al punto que pretendía la empresa lo encontramos en la discusión de licencia por mudanza que reclamó el sindicato y que fue incorporado a los convenios 32/70, 15/71 y 97/73. No gozarían de ese beneficio los operarios que vivieran en hotel o pensión, esto significa no siempre el nivel salarial permitía dar un salto en un aspecto tan importante de las condiciones de vida como lo es la vivienda. Por lo menos desde una mirada estrictamente objetiva, resulta difícil sostener la tesis de una aristocracia obrera en tanto una segmentación no coyuntural respecto del resto de la clase.

En segundo lugar, hay que tomar en consideración la jornada real de trabajo. Las quejas de la empresa acerca de la supuesta falta de colaboración de los obreros al negarse a trabajar horas extra demuestra hasta qué punto el trabajo sobretiempo no era un recurso excepcional. Esto significa no sólo que en la práctica la jornada media era superior a las 8 horas, sino que sugiere que el salario por la jornada legal no era tan alto como la compañía insistía en afirmar. La “decisión” generalizada de los obreros de la Ford de prolongar el tiempo de un trabajo fragmentario y repetitivo, incluso superando las 12 horas, difícilmente puede adjudicarse a otra cosa que a la coerción económica.

En tercera instancia, aunque primordial, la relación entre capital y trabajo no se circunscribe al monto del salario, es más, ni siquiera se reduce al momento de la compra – venta de la fuerza de trabajo. Es en la esfera de la producción donde esa mercancía particular se transforma en trabajo vivo y es ahí, nada menos, donde radica el misterio del conjunto de la producción capitalista. Lamentablemente, dado el secreto empresarial, no contamos con información directa que nos permita medir con exactitud la extensión media real de la jornada laboral y, menos aún, su intensidad. Pero podemos inferir algo de ello a partir de los datos del Cuadro N°2.

Cuadro N°2²²

²² Elaboración propia. La producción está medida en unidades de vehículos y los datos están extraídos de ADEFA, *La industria automotriz*, varios años. La cantidad de obreros de Ford está tomada del total de beneficiarios de los convenios firmados en el período (MTSS, Convenciones Colectivas de Trabajo (de Empresa): N° 27/60; N° 23/61; N° 26/62; N° 75/63; N° 42/64; N° 47/65; N° 51/66. SET, Convenciones Colectivas de Trabajo (de Empresa): N° 37/70; N° 15/71; N° 97/73).. El personal del conjunto de las automotrices está tomado de ADEFA op. cit. entre 1959 y 1968; para el subperíodo 1969 - 1973 tomamos las

| | Producción Ford | Obreros Ford | Producción/ obreros | Producción total automotrices | % prod. Ford/ Proa. total | Personal total automotrices | % obreros Ford/ personal total |
|------|-----------------|--------------|---------------------|-------------------------------|---------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| 1959 | 737 | | | 39.952 | 1,8 | 9.900 | |
| 1960 | 11.767 | 700 | 16,8 | 89.338 | 13,2 | 17.500 | 4 |
| 1961 | 13.441 | 1.000 | 13,4 | 136.188 | 9,9 | 24.400 | 4,1 |
| 1962 | 11.767 | 1.300 | 9,1 | 129.880 | 9,1 | 25.500 | 5,1 |
| 1963 | 9.110 | 1.400 | 6,5 | 104.899 | 8,7 | 28.200 | 5,0 |
| 1964 | 26.925 | 1.800 | 15,0 | 166.483 | 16,2 | 33.493 | 5,4 |
| 1965 | 30.424 | 1.900 | 16,0 | 194.536 | 15,6 | 36.710 | 5,2 |
| 1966 | 30.459 | 2.068 | 14,7 | 179.453 | 17,0 | 39.500 | 5,2 |
| 1967 | 28.661 | | | 175.318 | 16,3 | 34.528 | |
| 1968 | 27.230 | | | 180.976 | 15,0 | 35.295 | |
| 1969 | 36.083 | | | 218.590 | 16,5 | 38.234 | |
| 1970 | 30.745 | 2.600 | 11,8 | 219.599 | 14,0 | 39.461 | 6,6 |
| 1971 | 44.490 | 2.600 | 17,1 | 253.237 | 17,6 | 40.809 | 6,4 |
| 1972 | 50.502 | | | 268.593 | 18,8 | 44.216 | |
| 1973 | 62.374 | 4.200 | 14,8 | 293.742 | 21,2 | 48.376 | 8,7 |

En forma muy aproximada y con la enorme limitación de los datos disponibles, creemos que se pueden reconocer algunas tendencias a partir del Cuadro N°2. Por un lado, la razón entre unidades producidas y la cantidad de obreros parecería mostrar que en el período analizado no habría habido saltos en la composición técnica. La evolución entre puntas de la participación porcentual de Ford en la producción total de las terminales y la del personal estaría mostrando también una cierta estabilidad entre expansión del producto y del empleo. En relación a la situación global, y trabajando con estimaciones gruesas, se observa que Ford con un 5% del personal ocupado por la rama daba cuenta de aproximadamente el 15% de la producción, lo que manifestaría que Ford habría puesto en movimiento una productividad del trabajo por encima de la media de las terminales.

Los obstáculos se vuelven infranqueables en la práctica si queremos aproximarnos a la noción de salario relativo, comparando el salario real con las ganancias.

Además de la salarial, otra reivindicación sistemática de la representación sindical es la reclasificación y recategorización de tareas. En este punto, el SMATA pasó de defender en 1960 las cuatro categorías que habían existido hasta entonces frente a la redefinición adoptada por la empresa que las llevaría a siete²³, hasta exigir y conseguir que se formara una Comisión de Estudios con el propósito de reclasificar al personal en 1971. No es menor

cifras corregidas por Nofal, María Beatriz (1989), *Absentee entrepreneurship and the dynamics of the motor vehicle industry in Argentina*, Praeger, New York.

²³ MTSS, Expediente N° 15.317/60.

que la única instancia de negociación en la que no se discutieron salarios haya sido el complemento al convenio de 1971 que recogía los resultados de esa Comisión²⁴. Al igual que con la negociación salarial, desde 1962, cada vez que se negociaron condiciones generales el SMATA buscó agregar puestos de trabajo a los ya registrados en el convenio previo y ascender de categoría algunos de ellos.

Asimismo, la organización sindical intentó fijar el procedimiento por el cual un trabajador pasaría de una categoría a otra. En 1962 la propuesta no prosperó, pero desde 1966 las cláusulas de vacantes y reemplazos estipularon bajo qué condiciones un operario que cubriera a otro de una categoría superior no sólo cobraría una bonificación salarial sino permanecería en la nueva categoría²⁵. Aunque no era directamente una cláusula económica, la definición de la categoría tenía consecuencias económicas muy sensibles en el salario.

Otro reclamo recurrente fue el de aumento de las compensaciones económicas por fallecimiento, fallecimiento de familiar, nacimiento, matrimonio, accidente, viático, falta de comedor, etc.

En principio, otro eje de pedido fue el incremento de los días no laborables o de licencia y otros “beneficios sociales”. Decimos en principio, hubo una tendencia sistemática a aceptar, e incluso a proponer, el cambio de esas reivindicaciones por un aumento de la compensación económica. Desde otro costado, la búsqueda del reconocimiento de licencias o del aumento de los días de licencia es un índice de lo repelente del trabajo que se debía realizar en la fábrica. Cabe preguntarse si la disposición a someterse durante más tiempo a esa rutina saca a la luz una limitación de la acción sindical, si muestra la necesidad de los operarios de sacrificar el tiempo fuera del trabajo con la meta de aumentar los ingresos monetarios de su familia, o si fue la combinación de ambas la que dio lugar a ese resultado. En cualquier caso, esta tendencia no constituyó una especificidad de los trabajadores de Ford y ni siquiera de la Argentina, sino que es reconocida por diversos investigadores como una de las características que adquirió la dinámica sindical en la posguerra asociada a la lógica fordista²⁶.

²⁴ SET, *Expediente N° 501.504/71*.

²⁵ MTSS, *Convención Colectiva de Trabajo (de Empresa) N° 51/66*, fojas 77 y 78.

²⁶ Holloway, John (1987): “The red rose of Nissan”, *Capital & Class*, N° 32, Londres. Disponible en http://www.cseweb.org.uk/pdfs/032/032_142.pdf. Gordon, David; Edwards, Richard y Reich, Michael (1987):

Entre las reivindicaciones que no fueron defendidas como prioritarias por el SMATA consideramos que la más importante es la cuestión de la salubridad. En las discusiones de condiciones generales de 1960, 1962 y 1964 no se incluye en el petitorio ninguna modificación a la redacción de la cláusula: “Las condiciones de higiene y salubridad de trabajo para el personal obrero se regirán por las leyes vigentes y normas reglamentarias”.

Recién en el petitorio de 1966, la representación sindical propuso la siguiente formulación:

“A todo el personal de las secciones soldadores, pulidores, estalladores, triclocetileno etc. y todo otro trabajo considerado insalubre [sic] y cualquiera sea la instalación y las condiciones de trabajo y el puesto o especialidad el que revista se le dará sin cargo alguno la cantidad de leche diaria estipulada suficientemente para evitar las consecuencias perjudiciosas [sic] de las emanaciones.

“PINTORES: el personal trabajará cuatro (4) horas en la cabina y cuatro (4) fuera de ella.

“El personal comprendido en este artículo realizará los trabajos de referencias asegurando la Empresa condiciones de salubridad e higiene adecuadas a las leyes vigentes”²⁷.

En el acta de la reunión extraoficial del 18 de julio quedó consignado que la discusión de ese artículo quedaba en suspenso²⁸, pero en la del 1º de agosto, sin que haya registro de debate, las partes acordaron mantener la redacción anterior²⁹.

Es llamativo el retroceso sobre este tema que se observa en el petitorio de 1969, a pesar de que en otros puntos el avance de la parte gremial es claro (salarios, categorías, licencias). En el anteproyecto propuesto por SMATA sólo se agregaba a la formulación vigente lo siguiente: “La Cía. proveerá en forma constante y continuada, toallas de papel higiénico para asegurar las mejores condiciones de aseo”³⁰. A pesar de lo reducido (por no

Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. Gorz, André (1967): “Sindicalismo y política”, en AAVV (1969): *La sociedad industrial contemporánea*, Siglo XXI, México D.F.

²⁷ MTSS, Expediente N° 422.596/66, foja 9.

²⁸ MTSS, Expediente N° 422.596/66, foja 39

²⁹ MTSS, Expediente N° 422.596/66, foja 45.

³⁰ SET, Expediente N° 469.581/69, foja 15.

decir irrisorio) del reclamo, éste no fue incorporado a la redacción final del convenio y tampoco en esta ocasión hubo registro de debates al respecto entre las partes.

En el petitorio de 1971, a la reivindicación de provisión de papel higiénico agregaba un párrafo que aunque daba cuenta de un reconocimiento de la problemática no implicaba ningún reclamo concreto en cuanto a limitación de tiempo de trabajo o modificación en las condiciones de desarrollo de la tarea:

“La Empresa posibilitará y permitirá el asesoramiento Sindical con referencia a las medidas de higiene y seguridad. Para ello, admitirá la presencia en la planta, de técnicos y especialistas cuyas sugerencias serán tenidas en cuenta por los integrantes del Comité de Seguridad de Higiene y del cual será parte integrante la Representación Sindical.”³¹

Como ocurriera en 1966 y en 1969-70, el artículo del convenio no incorporó ninguna modificación y tampoco se registró una defensa de los cambios propuestos por parte del SMATA.

En el petitorio presentado en 1972-73, el SMATA quitó el pedido de papel higiénico pero mantuvo el párrafo final. Lo llamativo en este caso fue que el convenio superó a lo pedido y el escueto artículo inicial pasó a contener cinco incisos. Establecían que la parte empresaria adoptaría “las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a efectos de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo (...)”, que la parte sindical nombraría un coordinador para cada una de las plantas del Centro Industrial los cuales tendrían la función de asesorar a la Comisión Interna de Reclamos en temas de higiene, salubridad y seguridad y que la empresa financiaría mediante una beca la capacitación de los coordinadores. El último inciso explicitaba que estos coordinadores no gozarían de la estabilidad gremial, salvo que detentaran a su vez cargos de representación gremial³².

A pesar del avance que significó respecto de la redacción de los doce convenios previos, no hubo tampoco aquí disposiciones precisas análogas a las reclamadas por el sindicato en 1966. Asimismo, el pedido de que la empresa se encargara de la capacitación en el tema permite suponer la falta de formación de la representación sindical en la cuestión.

³¹ SET, *Expediente N° 485.605/71*, foja 19.

³² SET, *Convenio Colectivo de Trabajo (de Empresa) N° 97/73*, fojas 88 y 89.

Si bien las consecuencias sobre la salud no eran inmediatas, las enfermedades que generaba el trabajo en la fábrica eran de suma gravedad. Desde lesiones nerviosas y musculares por exceso de fatiga (trabajo de carga y descarga), conjuntivitis, alergias, enfermedades en las vías respiratorias, hasta cáncer de pulmón y envenenamiento, por sólo mencionar algunas de la larga lista de enfermedades provocadas por trabajos como: pulidor, soldador autógena, soldador eléctrico, soldador estaño, soldador de bronce, estañador, operador equipo de soda cáustica, operador equipo de fosfatado, así como todos aquellos vinculados al proceso de pintura.

Podría suponerse que la falta de prioridad otorgada a la cuestión de la salubridad habría obedecido a limitaciones generales de la época. Sin embargo, esto no se corresponde con la realidad. Entre 1959 y 1961 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitió por lo menos doce resoluciones catalogando de trabajo insalubre la pintura a soplete, a spray, y, en general, la pintura realizada en espacios semi-cerrados (como lo eran las cabinas de pintura de las plantas automotrices). En el mismo período, encontramos por lo menos doce resoluciones que califican de insalubre el trabajo con soldadura eléctrica y autógena. La normativa no tenía carácter general si no que se refería a secciones, plantas y empresas determinadas por lo que entendemos que respondía a algún reclamo realizado por los trabajadores afectados. La documentación muestra que hubo una fuerte actividad en esa dirección de parte de otros sindicatos, en especial de los ferroviarios que intervienen en procesos de producción y mantenimiento que tienen muchos puntos de confluencia con el que realizan los trabajadores mecánicos³³.

Finalmente nos interesa referirnos a la cuestión del control sobre el proceso de producción: los ritmos, la organización y distribución del colectivo obrero y la introducción de innovaciones técnicas, que habitualmente se asocia con la existencia de sólidas organizaciones en el lugar de trabajo. La disputa en torno a elementos ligados a este campo de problemas no apareció “elevada a teoría” en el sentido de cuestionar el derecho de la patronal a decidir sobre la organización de la producción. Sin embargo, hay elementos que no permiten poner este punto en el mismo plano que el anterior.

³³ Ministerio de Trabajo, “Normativa genuina firmada desde 1947”, disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/biblioteca/memoria/normativas.asp?cat=memoria>

De las discusiones recogidas en los expedientes, fue el debate sobre la inclusión de una cláusula sobre productividad en 1962 el que ofrece más información sobre la cuestión. Como ya se mencionó, la iniciativa provino del Estado. La cuestión no venía siendo objeto de disputa, ni siquiera estaba en ninguna de las redacciones de convenio propuestas por la empresa. Cuando el funcionario les comunicó a las partes la decisión de introducir en los convenios una cláusula de productividad, las respuestas dadas por ambas partes fue llamativamente similar: la sindical sostuvo que unas “instrucciones” no podían ir contra las disposiciones legales establecidas por la ley 14.250 y la empresa supeditó la inclusión de la cláusula que se le notificara por escrito de las normas legales en las que se apoyaban las mencionadas instrucciones.

En reunión subsiguiente, Ford presentó su propuesta de cláusula de productividad:

“Es un mutuo objetivo de la Compañía y la parte laboral el de mantener armoniosas y ordenadas relaciones, con la intención de asegurar eficientes e ininterrumpidas operaciones en el cumplimiento de las cláusulas establecidas en este convenio.

“La Compañía podrá establecer las normas y reglamentos que pueda considerar necesarios y que se hallen encuadrados dentro de las leyes y reglamentaciones en vigencia, a efectos de asegurar la correcta operación de las actividades, así como la seguridad de los empleados, obreros, propiedades, y procedimientos o sistemas.

“Asimismo, la parte laboral reconoce el derecho de la Compañía para administrar sus actividades y no podrá oponerse a la introducción de nuevos métodos, sistemas, equipos y/o maquinarias; traslados o transferencias de personal que puedan efectuarse para facilitar o acrecentar la producción, a fin de reducir los costos de fabricación y de esta manera evitar que las mejoras salariales otorgadas por este convenio se traduzcan en un aumento del actual costo de producción”³⁴.

No encontramos en esta redacción pautas cuantitativas, ni supeditación de los aumentos salariales a los aumentos en la productividad; más bien se buscaba dejar sentado el reconocimiento mutuo del poder absoluto de la patronal para modificar el proceso de trabajo, mover la fuerza de trabajo, etc. La parte sindical no se mostró conforme con la totalidad de esa formulación y finalmente se acordó una nueva que sería la que quedaría en el convenio. El primer párrafo se mantuvo exactamente igual, y los dos últimos se

³⁴ MTSS, Expediente N° 355.370/62, foja 80.

sintetizaron quitando los fragmentos en los que se esperaba que la parte laboral aceptara explícitamente el monopolio patronal del control de la producción (“la parte laboral reconoce el derecho de la Compañía”, la parte laboral “no podrá oponerse”):

“Es un mutuo objetivo de la Compañía y la parte laboral, el de mantener armoniosas y ordenadas relaciones con la intención de asegurar eficientes e ininterrumpidas operaciones en el cumplimiento de las cláusulas establecidas en este convenio.

“La Compañía podrá establecer normas, administrar sus actividades, e introducir nuevos métodos, sistemas y/o maquinarias, tal como lo ha hecho hasta el presente a efectos de asegurar la correcta operación de las actividades, la seguridad del personal y propiedades y para facilitar y acrecentar la producción”³⁵.

Es cierto que la nueva redacción se desechaba cualquier idea de que previamente a la firma de este convenio Ford no hubiera retenido el control patronal sobre el trabajo (“tal como lo ha hecho hasta el presente”), pero además de limar la crudeza del lenguaje empresarial, los trabajadores consiguieron que la empresa no contara con la habilitación legal de trasladar o transferencia personal.

Aunque la cuestión no se haya planteado en términos de quién tenía el derecho a ejercer el control, en la práctica la presencia de la organización sindical en el lugar de trabajo potenciada por la fuerza que las estructuras sindicales tenían a nivel nacional, significaron un límite a la libre disponibilidad por parte de la empresa de los obreros en la planta. Asimismo, las experiencias de ocupación de la planta, primero, como parte de los operativos de la Segunda Etapa del Plan de Lucha de la CGT en 1964³⁶ y, luego, como forma de lucha en un conflicto que afectaba sólo a los trabajadores de Ford, fueron una expresión concreta de que el colectivo obrero podía poner en cuestión el control de la patronal sobre el lugar de trabajo.

4• Una somera aproximación a la cuestión de la burocracia

Siendo conscientes de la dificultad de captar las relaciones entre base y dirección de la organización sindical a través de la fuente que estamos empleando, debido a que recoge exclusivamente la voz de la conducción sindical, hay un aspecto que surge de la lectura de

³⁵ MTSS, *Convención Colectiva de Trabajo (de Empresa) N° 26/62*, foja 87.

³⁶ Schneider, Alejandro (2005): *Los compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo 1955 – 1973*, Imago Mundi, Buenos Aires.

los expedientes que nos interesa señalar. En las negociaciones que se desarrollaron entre 1959 y 1961 ha quedado registrada una práctica bastante sistemática de convocatoria a asambleas antes de suscribir el convenio e incluso durante las conversaciones para definir la posición de la parte gremial sobre alguna propuesta empresaria. Esta práctica fue defendida con vehemencia por los representantes del SMATA ante el reclamo de Ford de que se pusiera fin a la misma³⁷. Ya en 1962 encontramos que se realizan “consultas al personal” sin especificar el modo y con la sola excepción del discusión de 1965³⁸ no volvemos a encontrar registro de realización de asambleas de personal para definir la posición frente al convenio. Este elemento aisladamente no es mucho lo que expresa; es sabido que la realización de asambleas no equivale inmediatamente a prácticas de democracia de base.

No obstante, hay otros elementos que permitirían plantear la existencia de un proceso de burocratización. En primer lugar, los petitorios presentados por el sindicato en forma continua desde 1964 incluyeron una cláusula de “Retenciones” que establecía que la patronal retendría el 1% del salario “a todo beneficiario del presente convenio”, o sea, a todo el personal obrero, en carácter de cuota sindical, a lo que se agregaría un día de jornal “en cada oportunidad en que sea discutido un Convenio”³⁹. La generalización de este tipo de práctica en la etapa no justifica desdibujar las consecuencias sustantivas que la medida, aunque planteada en términos cuasi administrativos, tenía para la acción sindical. El sindicato se presentaba a sí mismo como negociador de la venta de la fuerza de trabajo y reclamaba por ello un porcentaje como fondo de la organización, apelando a la patronal para conseguirlo. Esto significa que la organización no se concibe en la práctica como una asociación de trabajadores convencidos de la necesidad de pelear colectivamente, sino como estructura que presta un servicio y que reclama por eso una retribución para sí.

En segundo lugar, en el petitorio que SMATA presentó a fines de 1969 se puede identificar una preocupación de la que no hay indicios en los petitorios anteriores, la del surgimiento de representaciones u organización de los trabajadores por fuera de la estructura sindical tradicional. En el artículo sobre representación sindical el petitorio agregaba varios incisos que establecían la libertad de movimientos para los delegados, la ratificación explícita de la inmunidad de quienes tuvieran cargos sindicales (cuya lista el SMATA se

³⁷ MTSS, *Expediente N° 1.745/59*.

³⁸ MTSS, *Expediente N° 407.501/65*, foja 22.

³⁹ MTSS, *Expediente N° 392.857/64*, foja 12.

comprometía a mantener actualizada) y la exclusividad de esa representación⁴⁰. No podemos afirmar a partir de este material que esto implique la presencia de obreros combativos a fines de 1969 en la planta de Ford. Pero es significativa la incorporación de estos puntos, aunque haya sido una respuesta a la experiencia que se desplegaba en otras fábricas y a la agudización de la disputa entre tendencias político-sindicales en la época.

El surgimiento de una corriente combativa ocupa un lugar destacado al momento de explicar cómo se desarrolló y cómo se modificó la organización sindical a lo largo de los años bajo estudio. Como ha sido señalado, el surgimiento de nuevas corrientes político-sindicales y la reubicación de las preexistentes son dos dimensiones de un mismo proceso⁴¹. El reconocimiento de reivindicaciones que favorecían al sindicato en tanto aparato e incluso de medidas que buscan disciplinar a los trabajadores encuadrándolos en la estructura sindical expone el problema de la burocracia. Sin embargo, no salda la interpretación de la misma. Sin poder extendernos en la cuestión, compartimos la perspectiva que analiza el proceso de burocratización de las organizaciones sindicales dentro del problema mayor de la conciencia obrera⁴². Si bien el cuerpo documental analizado aquí no es como ya dijimos el más acorde para abordar la cuestión, hay datos suficientes como para afirmar que la impugnación desde las bases de la burocracia que tendría lugar en la coyuntura de mediados de 1975 no puede generalizarse para todo el período anterior.

A modo de cierre

La reconstrucción de la dinámica de las negociaciones colectivas entre SMATA y Ford entre 1959 y 1973 nos ha permitido evaluar las potencialidades y límites de la acción sindical. El estudio en profundidad de un caso concreto nos ha permitido captar algunos matices que no siempre resultan visibles desde los análisis macro y que aportan elementos importantes para pensar el problema planteado. La riqueza de esos aportes surgió de la puesta en relación del caso con una totalidad más amplia de la que formó parte y sin la cual no sería inteligible. El trabajo con los expedientes del Ministerio de Trabajo nos permitió

⁴⁰ “La Compañía no aceptará reclamos en forma individual o colectiva, sino a través de la Comisión Interna.” SET, *Expediente N° 469.581/69*, fojas 19 y 20.

⁴¹ Belkin, Alejandro (2006): *Sobre los orígenes del sindicalismo revolucionario en Argentina*. Ediciones CCC, Buenos Aires.

⁴² Basualdo, Victoria (2010) “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: 1943-2007” en Daniel Azpiazu, Martín Schorr y Victoria Basualdo, *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*, Editorial Cara o Ceca, Buenos Aires, 2010.

comprender la relación capital – trabajo tomando en consideración una multiplicidad de situaciones que difícilmente habríamos registrado de otro modo, si bien también quedó evidenciado que esa fuente no permitía profundizar demasiado en la relación entre organización sindical y trabajadores o entre burocracia / bases.

Frente a la pregunta central acerca de cómo la institucionalización de las negociaciones colectivas había incidido en la acción sindical, estamos en condiciones de sostener que la realidad fue mucho más conflictiva y compleja de lo que se supone a menudo. Argumentamos en ese punto la necesidad de incluir también las iniciativas de los empresarios y del Estado en la noción de conflicto, a veces desdibujada frente a la visibilidad de las medidas protagonizadas por los obreros. En cuanto a la cuestión de la aristocracia obrera, que frecuentemente se asocia a un nivel salarial bastante por encima de la media del conjunto de la clase, pudimos ver que la mejor condición de vida a la que podía acceder los trabajadores de Ford los ingresos no significaban un cambio de magnitud tal que habilitara hablar de una segmentación orgánica. A pesar de las limitaciones del presente trabajo, la participación de los obreros de Ford en medidas de conjunto apuntaría en el mismo sentido.

Hemos visto que el SMATA consiguió regularmente mejoras económicas, además de lograr la incorporación de cláusulas favorables a los trabajadores entre las condiciones generales de los convenios. Sin embargo, hubo una tendencia a negociar ciertas reivindicaciones a cambio de una compensación monetaria frente a la negativa de la empresa de conceder determinados derechos. A lo que debe agregarse la falta de una línea de acción sobre un tema tan crucial como el de la salubridad laboral.

A medida que nos acercamos a la década del setenta, los elementos que indicaban ya a comienzos del período un proceso de burocratización de la organización sindical fueron reforzados ante el surgimiento de corrientes combativas que disputaban la hegemonía que las direcciones tradicionales habían tenido sobre la mayor parte de los trabajadores hasta entonces. En ese contexto, encontramos el peso creciente de los reclamos tendientes a fortalecer la estructura del SMATA y los canales legalmente establecidos de representación.

Desde el plano metodológico, el análisis confirma la importancia de situar históricamente la problemática que se estructura en torno a la acción sindical en un doble sentido, por un lado, en tanto seguimiento de la evolución del caso estudiado en el tiempo.

Por otro, y tal vez más sustancial aún, en el sentido de enfocar el problema con una perspectiva de totalidad. La integración de la correlación de fuerzas y las formas específicas que caracterizan a toda una etapa del capitalismo es una salvaguarda ante la tentación de encontrar singularidades donde, en realidad, hay expresiones particulares de rasgos generales.

Pero si hasta aquí las potencialidades de la acción sindical parecerían reducirse a la obtención de mejores salarios, queremos destacar que en el contexto histórico definido la acción sindical contuvo aspectos positivos de envergadura. La organización junto a los logros que se obtenían gracias a la acción colectiva fueron parte de una acumulación de experiencias sin las cuales el salto de mediados de 1975 resulta inexplicable. No sólo estas experiencias implicaron aprendizajes prácticos, sino que entendemos que redundaron en una confianza de los trabajadores en su propia fuerza. Esa fuerza se manifestaba abiertamente en los momentos de confrontación, pero también en el hecho de que, con todas las limitaciones mencionadas, cada convenio resultaba mejor que el anterior. Una vez más, esa fuerza no surgía sólo (ni principalmente) de la relación entre trabajadores y empresa en Ford, sino que era parte de un proceso mucho más amplio de avance en todos los planos de la clase trabajadora. Por supuesto, ese avance era contradictorio y originó perspectivas muy diferentes dentro de la propia clase respecto de cuáles eran las metas y las tareas del momento. No obstante, junto a otras determinaciones que escapan a los límites de este trabajo y a pesar de la voluntad del Estado, los empresarios e inclusive de la burocracia sindical, ese ascenso de masas en el que confluyó la acción sindical contribuyó a crear el terreno para que la confrontación entre capital y trabajo alcanzara dimensiones inéditas en nuestro país y que hasta la fecha no se han repetido.

Junio de 2011