

Políticas patronales de disciplinamiento y conflictividad obrera en el Gran Rosario: continuidades y rupturas (1930-1980)

Silvia Simonassi

INVESTIGACIONES SOCIO-HISTÓRICAS REGIONALES (ISHIR, CONICET-UNR)

ROSARIO, ARGENTINA

silviags@express.com.ar

Resumen:

En este artículo examinamos las políticas patronales de disciplinamiento ejercidas sobre los trabajadores del sector industrial del Gran Rosario, Argentina, entre las décadas de 1930 y 1980 y su entrelazamiento con la conflictividad obrera registrada en la región. A través de la indagación de fuentes variadas (empresarias, de organizaciones políticas, prensa periódica regional, entrevistas orales), analizamos el papel otorgado por los industriales locales a la legislación laboral y a los convenios colectivos de trabajo; las prácticas ejercidas por los empresarios individuales en las plantas y las acciones y respuestas devenidas de los trabajadores y sus organizaciones.

Palabras clave: Políticas de disciplinamiento; Conflictividad obrera; Gran Rosario.

Diversas investigaciones han reflexionado en torno a la importancia que revistieron en las diferentes etapas del capitalismo latinoamericano los procesos de atracción y retención de mano de obra para el trabajo. Sabido es que las heterogeneidades de los sectores extractivo, manufacturero e industrial permitieron la emergencia de procesos económicos y sociales peculiares y diversos que han sido estudiados desde larga data. Desde los trabajadores de los campamentos mineros de fines del siglo XIX en Chile o Bolivia, a los migrantes internos de las pequeñas y medianas fábricas destinadas a suplir el mercado interno durante la Segunda Guerra Mundial en Argentina o Brasil, las peculiaridades del proceso de constitución del mercado de mano de obra en los países latinoamericanos ha sido objeto de significativas reflexiones.

Movilizar a los trabajadores hacia los lugares de trabajo a los fines de garantizar la provisión de mano de obra en los distintos sectores productivos, retenerlos mediante mecanismos heterogéneos, variados y cambiantes, garantizar una elevada productividad en el trabajo y, finalmente, evitar o reprimir las confrontaciones de clase, fueron objetivos patronales que encontraron en Latinoamérica diversas expresiones de resistencia obrera que modificaron, truncaron o resignificaron esas iniciales pretensiones. Estudiar la dinámica de esos procesos, las complejidades de esas contiendas, los pliegues de esas escaramuzas, desde una perspectiva relacional, esto es, atenta a las políticas patronales de disciplinamiento de la mano de obra así como a las experiencias obreras, sus formas de organización, resistencia, lucha y consentimiento, representa un camino fructífero a ser recorrido por los historiadores del trabajo.

Una mirada de largo plazo nos permite observar las recurrencias, las continuidades y las transformaciones en las formas que las patronales encontraron para conjurar en un relativamente extenso período de la historia argentina, en pleno siglo XX, la conflictividad obrera. Esas contiendas reconocieron distintas causas: derivadas primero de la necesidad de imponer y generalizar derechos laborales, posteriormente estuvieron destinadas a lograr la efectivización, extensión y superación de las conquistas materializadas en leyes y convenios y finalmente, se libraron a los fines de recobrar esos mismos derechos arrebatados, mientras se imponía el silencio, la represión, el terror y la muerte.

De modo que en este artículo nos proponemos aportar a estos debates, centrando el análisis en las continuidades y las transformaciones registradas por las políticas patronales de disciplinamiento de los trabajadores del sector industrial del Gran Rosario, Argentina, entre las décadas de 1930 y 1980. Centramos el análisis en las relaciones tramadas en las fábricas metalúrgicas de capitales nacionales, aunque referimos a otros casos. Indagamos en el papel otorgado por los empresarios locales a la legislación de regulación de las relaciones laborales y a los convenios colectivos de trabajo; en las prácticas rutinarias y cotidianas ejercidas por los empresarios individuales en las plantas

y en las acciones y respuestas devenidas de los trabajadores y sus organizaciones.

A partir del análisis de fuentes disponibles en los archivos de organizaciones empresarias (memorias y balances, actas de asambleas, actas de reuniones de consejo directivo), de periódicos de organizaciones políticas de izquierda que actuaban en el movimiento obrero, de prensa local y regional, así como de entrevistas realizadas a empresarios, trabajadores y personal jerárquico, sostenemos que la conflictividad obrera en la región orientó, condicionó y transformó las prácticas y posicionamientos patronales frente a los problemas propios de su relación con los trabajadores.

Proponemos una periodización que si bien permanece atenta a los avatares políticos nacionales, prioriza las transformaciones operadas en el objeto de análisis, esto es, las políticas de disciplinamiento y las relaciones capital/trabajo en la industria rosarina de las décadas de 1930 a 1980. En un primer apartado, analizamos las contradicciones halladas entre el discurso empresario tendiente a presionar para lograr una legislación regulatoria de las relaciones laborales y las frecuentes violaciones a la misma, visibles en la década del '30. En una segunda parte del trabajo, exploramos las posturas patronales asumidas ante las políticas laborales del peronismo a partir de la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión (STP) y la oleada de conflictos que las acompañó y estimuló. Asimismo, analizamos la generalización de determinadas prácticas de gestión de la mano de obra desplegadas por los empresarios a los fines de promover la paz social en sus plantas. En un tercer apartado, damos cuenta de los esfuerzos por revertir la relación de fuerzas favorable a los trabajadores, iniciada tras el Golpe conocido como "Revolución Libertadora" y el inicio de un proceso por imponer normas de productividad, disciplinamiento y racionalización, que se extendió durante toda la década del '60 y se enlazó con otro, el surgimiento de un sindicalismo antiburocrático, clasista y combativo ante el cual los dispositivos paternalistas lejos de debilitarse, se reforzaron. El tema de la cuarta parte del trabajo es la crisis y resignificación de las prácticas usuales de gestión de la mano de obra. Finalmente, exponemos un conjunto de conclusiones.

LAS RELACIONES LABORALES: ENTRE LOS DISCURSOS Y LAS PRÁCTICAS (1930-1943)

Tan importante ha sido la herencia, el impacto, la impronta del peronismo en el movimiento obrero que la década y media precedente ha sido considerada en numerosos análisis como una especie de antesala, las "vésperas" de un proceso fundante en la historia argentina contemporánea. Es que buena parte de los debates ha transitado, y sigue circulando, por ejemplo, en torno a las continuidades y rupturas que supuso el peronismo en las políticas estatales

que modelaron la relación entre las patronales y los trabajadores (Korzeniewicz, 1993).

Algunos autores han rastreado más atrás en el tiempo la presión ejercida por múltiples fracciones intelectuales, eclesiásticas y políticas, para sancionar una legislación laboral que contuviera el malestar y la protesta obrera, lo cual resultó finalmente contemplado por el peronismo a partir de 1943 (Lvovich y Suriano, 2006; Lobato y Suriano, 2014). Mientras tanto, algunos gobiernos provinciales, como el de Manuel Fresco en Buenos Aires, o el de Luciano Molina en Santa Fe, pusieron en práctica –con notables diferencias– dispositivos destinados a modernizar el Estado para contener las luchas obreras. En el caso santafesino, en el año 1935 se sancionó la ley provincial 2.436 sobre Régimen Legal de Trabajo, que daba forma y jerarquizaba al ya existente Departamento Provincial del Trabajo (DPT), a partir de un Consejo Superior al frente del cual actuaba el director del Departamento, dos delegados de asociaciones patronales y dos de organizaciones obreras; actuaban además varias direcciones regionales, una de las cuales funcionaba en la ciudad de Rosario. Se conformaban Consejos Regionales del Trabajo, con los responsables de las direcciones regionales y delegados obreros y patronales con voz y voto, para actuar en la conciliación de conflictos y con carácter consultivo e informativo, para la elaboración de legislación. Acudir a la negociación era voluntario, aunque una vez iniciada dicha instancia, los laudos eran de aplicación obligatoria. La ley contemplaba el reconocimiento de asociaciones profesionales de patrones y obreros y permitía el agrupamiento por profesiones, industrias u oficios.¹

Con el iriondismo en el poder, a partir de 1937, la ley se mantuvo vigente y se aplicó particularmente en lo referente a la actuación del DPT en el control y vigilancia de las leyes laborales y la conciliación y arbitraje de los conflictos, dejando sin efecto los organismos mixtos tendientes a la descentralización y a la autonomía prevista por la ley. Durante estos años se amplió la intervención del Estado provincial a través del DPT aunque desde otros ámbitos del mismo Estado provincial –como la policía– la represión continuara resultando la lógica de resolución de los conflictos (Piazzesi, 2012).

Ahora bien, ¿cuáles fueron las posturas sustentadas por el empresariado en Argentina con relación a la legislación social y las convenciones colectivas? Si bien las mismas no fueron homogéneas, durante la década los empresarios industriales fueron aceptando paulatinamente algunos aspectos, al tiempo que discutían otros. Progresivamente, fueron reconociendo que ambos podían resultar instrumentos para contener los conflictos abiertos.

En Rosario es posible apreciar este recorrido, que lejos de dibujar una traza lineal, reviste más bien la forma de múltiples trazos interrumpidos. Es que reduciendo la mirada a escala local, es posible apreciar la importancia que las prácticas obreras –en particular las huelgas y la acción sindical– revistieron para la organización empresaria.

Desde fines de la década de 1910 son visibles las pretensiones de procurar un marco legal que sirviera a los empresarios como herramienta en la prevención y tratamiento de las huelgas.² Esa tendencia se mantuvo a lo largo del tiempo. Por eso no llama la atención que el Proyecto de Ley Provincial del Trabajo fuera bien acogido por las asociaciones patronales, pues tendía a “la conciliación de los intereses diversos cuyo choque suele crear conflictos entre el capital y el trabajo”.³ En este sentido, la principal organización de industriales de Rosario, informaba en enero de 1937, que el DPT abriría un registro para que se inscribiesen las asociaciones patronales y obreras con intenciones de participar en los organismos previstos por la ley.⁴

Si bien estas declaraciones generales en pos de la regulación de las relaciones laborales fueron frecuentes, en el registro de la predisposición empresaria a aplicar efectivamente la todavía limitada legislación nacional o provincial, se advierten importantes brechas.

La implantación del sábado inglés, por ejemplo, se consideró una “justa conquista de nuestra época”, pero que resentía severamente las actividades de almaceneros y tenderos e industriales.⁵ Afirmaron que la aplicación exigida por el DPT de trabajar ocho horas máximas diarias perjudicaba a las fábricas, ya afectadas por los efectos de la crisis mundial y solicitaron permiso para recargar los días de semana.⁶ Es más, grandes fábricas, como la metalúrgica Chaina y Cía, realizaron gestiones individuales para eludir la legislación.⁷

Las patronales de panaderías resistieron el acatamiento de la prohibición de trabajo nocturno, ante lo cual la Federación Gremial solicitó al gobernador de la provincia la suspensión de la aplicación de la ley 11.338 y permiso para trabajar en horas de la noche.⁸ Para autorizar las excepciones, el gobierno provincial, en cumplimiento de la ley nacional, exigía la firma de un convenio colectivo con el sindicato y se negaba a aceptar acuerdos suscriptos entre patronos y trabajadores en forma individual. Los directivos de Federación Gremial se negaron.⁹

Este conflicto revelaba la resistencia de las patronales por llevar a la práctica la regulación de las relaciones de trabajo en terrenos que consideraban de su completa potestad, a partir de una doble amenaza de intromisión: el Estado y los trabajadores organizados en sindicatos. Los recurrentes pedidos de condonar multas labradas por el DPT daban cuenta de su intransigencia y eran expresivos de la creciente presencia del Estado en la limitación de los abusos patronales, aún antes de la refundación del DPT en 1935.¹⁰

A mediados de la década la visible recuperación de la crisis se expresó en el terreno de las relaciones laborales, en un incremento de la conflictividad obrera, que a nivel nacional llegó al pico máximo de la década en los años 1935-36, para volver a crecer en 1942 (Del Campo, 2005).

En Rosario, hacia mediados de 1935, diversos conflictos parciales desatados en el sector industrial condujeron a la directiva de Federación Gremial a

entrevistarse con el Jefe de Policía para felicitarlo por los éxitos en desbaratar los planes de los “agitadores”, devolviendo la normalidad al trabajo. Ante esta situación, llamaban a los asociados a concertar convenios de trabajo con “sus propios obreros”, para evitar la ingerencia de “sociedades gremiales irresponsables que aprovechan cualquier coyuntura favorable para agitar el elemento obrero arrogándose la defensa de quienes nada les han confiado”.¹¹

No obstante, la relativa tregua amenazaba variar, pues en Buenos Aires la violencia y la creciente conflictividad en el campo eran muestra de un “malestar obrero latente”. Recomendaban “un poco de previsión” para

al menos, restar gravedad a los sucesos que originan las huelgas y amortiguar sus efectos impidiendo que los elementos díscolos y peligrosos por temperamento, aprovechen la confusión de los primeros instantes para imprimir a los conflictos el carácter de violencia destructora, desviándolos por el odio y la mentira exaltada hacia el terreno de las luchas violentas que destruyen las pacíficas conquistas del trabajo.¹²

Estas afirmaciones y la inserción en la publicación empresaria de pequeños “recordatorios” sobre la legislación laboral vigente, sobre la potestad de los inspectores de ingresar a comprobar su cumplimiento y las multas que podrían recibir en caso de incumplimiento, demuestran por un lado el rol adoptado por la dirigencia empresaria de procurar persuadir sobre la preferencia por la neutralización de los conflictos antes de que éstos estallaran; por otro, las dificultades para hacer efectivas estas pretensiones entre empresarios recelosos de la intromisión del Estado en territorios que consideraban de su exclusiva potestad.

De manera articulada aparece el llamado a negociar condiciones de trabajo “con sus obreros” como medida preventiva ante los conflictos, desplazando a sus organizaciones, consideradas externas y disruptivas de la disciplina en fábrica. Vinculado a ello, subyace en este planteo la alarma producida por la activa militancia comunista entre los trabajadores de los gremios industriales locales (construcción, metalúrgicos, carne, madera) y en forma creciente, en gremios de servicios (transporte urbano, luz y fuerza) y en el sindicato que agrupaba a los empleados de comercio, proceso que replica lo sucedido en otros lugares del país (Aguila, 1991-92).

Durante los años de la Segunda Guerra Mundial recrudesció la conflictividad laboral y, en consecuencia, los planteos empresarios a favor de una legislación laboral que la atenuara. Reclamaron la universalización y sistematización de las leyes en un Código del Trabajo¹³ y manifestaron su apoyo a todas aquellas leyes laborales que tendieran a “beneficiar las actividades generales de la industria y el comercio, aumentando el poder de compra o creando recíproca armonía entre los grupos sociales”.¹⁴

No obstante las prédicas a favor de la regulación de las relaciones de trabajo, el rol crecientemente intervencionista del Estado en esos asuntos despertó críticas que adelantaban la actitud que asumirían cuando esta tendencia se consolidara tras el Golpe de 1943. En efecto, el rol del DPT fue creciendo, conforme el sector industrial se consolidaba y las organizaciones obreras acudían a presentar sus quejas y “pliegos de condiciones”. Los empresarios protestaron ante distintas “intromisiones”, como lo atestigua la reacción frente al pedido de presentación mensual del libro de sueldos y jornales, para control de cumplimiento de jornada laboral, que originó diversas reuniones y una asamblea de socios. La modalidad de citación mediante cédula que era llevada por la policía a los talleres y fábricas, ofendía a los industriales, que demandaron intervenciones de Federación Gremial.¹⁵ Ese malestar era compartido por otras corporaciones, como el Centro Comercial de la ciudad de Santa Fe.¹⁶

En síntesis, durante la larga década del '30, hasta 1943, surge de manera recurrente la apelación, el llamado de los empresarios industriales a través de sus organizaciones, a regular las relaciones de trabajo, a sancionar una legislación laboral que suavizara los aspectos más conflictivos de las relaciones capital/trabajo para evitar conflictos abiertos. Paralelamente, sobresale la negativa a que en esa regulación intervengan los trabajadores organizados, a través de sus sindicatos y una inmensa resistencia a acatar la limitada, aislada pero creciente legislación social y de ordenación de las relaciones laborales que se imponía en el mundo de las fábricas.

TRABAJADORES Y EMPRESARIOS DURANTE EL PERONISMO: EL TRABAJO DE DISCIPLINAR Y LA DISCIPLINA DEL TRABAJO (1943-1955)

Tras el Golpe militar de junio de 1943 se sucedieron un conjunto de novedades en política laboral y sindical, emanadas de la STP, al frente de la cual se nombró a Juan Domingo Perón. Fue así como durante este período se emitieron una serie de decretos laborales y sindicales que fueron acompañados de una notable voluntad de imposición de nuevas pautas de relación capital trabajo por parte de la flamante Secretaría y se fortaleció la vinculación entre Perón y los trabajadores.

La aplicación de la legislación fue resistida por el empresariado y defendida por los trabajadores como derechos adquiridos, lo cual produjo una oleada de conflictos laborales que se extendió más allá del triunfo electoral de Perón en febrero de 1946 (Sidicaro, 1981; Doyon, 2006; Schiavi, 2013). Paralelamente, se desplazó a los comunistas del movimiento obrero mediante la legalización de sindicatos paralelos o la represión de sus militantes.

En el caso rosarino, un primer rasgo que sobresale es la notable correspondencia entre conflictividad y conformación de pequeñas cámaras locales por rama de actividad, creadas para afrontar las tareas de negociar convenios colectivos de trabajo cuando resultó inevitable para las patronales del país y, en consecuencia, del interior. Así aconteció con las cámaras de la industria metalúrgica, del vidrio, de la madera, del mueble, del calzado, de licoristas y bodegas y del dulce y afines, fundadas tras importantes conflictos en las respectivas ramas. En efecto, desde 1944 se determinó la obligatoriedad tanto para las asociaciones empresarias como obreras de todo el país, de suscribir y acatar los convenios colectivos, estableciendo sanciones para quienes no lo hicieran. A partir de entonces se impuso desde el Estado la tendencia a una mayor centralización de las convenciones colectivas.

No obstante, las fuentes consultadas muestran, al menos para el caso rosarino, que su aceptación por parte del conjunto de los industriales era dificultosa. La Cámara de Industriales Metalúrgicos (CIM), por ejemplo, solicitaba a sus afiliados que remitieran los convenios firmados para elevarlos a la STP, “antes de hacerse acreedores de medidas punitivas” y recordaban la necesidad “elemental” de cumplir con las cláusulas de los convenios para evitar multas.¹⁷

Un segundo rasgo a subrayar consiste en la mayor firmeza y prolongación de los conflictos registrados en Rosario en relación con Buenos Aires, lo cual resultará un rasgo particularmente distintivo y paradigmático de las relaciones entre empresariado, Estado y trabajadores durante el peronismo.

Esto quedó demostrado en la resistencia a la aplicación del decreto de pago del aguinaldo, sobre fines de 1945, en el sector metalúrgico. Mientras en Buenos Aires las patronales decidieron rechazar el decreto por inconstitucional y mantener y extender el régimen vigente de remuneraciones voluntarias de cada empresa, en Rosario se decidió la suspensión del pago de la habitual suma adicional que por iniciativa individual los empresarios solían abonar a sus obreros, dando publicidad de la resolución mediante carteles en los talleres y asumiendo la defensa legal de los asociados. Y fueron más allá aún: determinaron la aplicación de sanciones para aquellos asociados que no aplicaran las resoluciones de asamblea.¹⁸

A principios de marzo —ya pasadas las elecciones y producido el triunfo electoral de la fórmula encabezada por Perón— el Sindicato Obrero de la Industria Metalúrgica (SOIM, dirigido por los comunistas) exigió el pago del aguinaldo amenazando con la convocatoria a una huelga. Por su parte, la Unión Obrera Metalúrgica (UOM, la nueva organización que respondía a la STP y al Gral. Perón) pidió expresamente el cumplimiento del decreto 33.302/45. No obstante las diferencias, se declaró un paro total de actividades a partir del 12 de marzo y por iniciativa del SOIM, ambas organizaciones crearon un comité de huelga. Alrededor de 14.000 obreros de la industria metalúrgica de la ciudad se plegaron a la huelga, y participaron en diversas comisiones y piquetes.¹⁹

Durante el transcurso del conflicto, las solicitudes empresarias de intervención de la policía local no fueron atendidas y la división empresaria se fue haciendo visible paulatinamente, a medida que la firmeza de la huelga los fue empujando a pactar individualmente.²⁰ Finalmente, la patronal aceptó el pago del aguinaldo y un 15% de aumento de salarios. Solamente el pago de los jornales de los días de huelga quedó pendiente de resolución por parte de la STP, comprometiéndose ambas organizaciones obreras a aceptar el laudo arbitral. El diario comunista Orientación pudo anunciar el “triumfo total de los metalúrgicos de Rosario”.²¹

Pero la contienda de marzo de 1946 solo anticipaba ese rasgo constitutivo de la conflictividad regional durante el peronismo, esto es la rudeza y la prolongación de los conflictos más allá del lapso de su resolución en Buenos Aires. Las razones residían en la negativa de las patronales a aceptar diversos aspectos de la legislación laboral del peronismo, por ejemplo la negociación de convenios de manera centralizada: “los hombres de Capital Federal, a la vez que firman una tratativa que soluciona sus diferencias están decretando, con toda seguridad, la existencia de un conflicto en las ciudades del interior”.²²

Frente a la tenaz resistencia de las patronales del interior, todavía pareciera transitarse por un momento en el cual el Estado cedía ante las demandas empresarias de negociar convenios en las Delegaciones Regionales. Tal es el caso de los suscriptos por la Cámara de la Madera y la Unión Obrera Maderera en distintas ramas (del mueble y obras blancas, aserraderos y envases), que se radicaron en Rosario.

En el sector metalúrgico se produjo un importante conflicto: a partir de la convocatoria de agosto de 1947 a discutir paritarias, hasta mayo del año siguiente, se sucedieron huelga y lock out, en un proceso donde las posturas fueron claras y antagónicas desde el principio al final. En efecto, mientras la UOM local suscribió la posición de aceptar la representación de la central nacional en la discusión de convenios con aplicación en todo el territorio nacional y se negó sistemáticamente a aceptar la firma de acuerdos locales, la cámara patronal sostuvo la aceptación del mecanismo de firma de convenios pero “en las jurisdicciones locales, por intermedio de las autoridades provinciales y de conformidad con las leyes respectivas”, oponiéndose al acatamiento del convenio suscripto sobre fines de 1947 en Capital Federal (Badaloni y Simonassi, 2005).

¿Por qué estas diferencias en la conflictividad de la ciudad? Uno de los argumentos de mayor peso esgrimidos por los industriales en ambos casos, reside en las diferencias existentes entre la gran industria de Buenos Aires y la pequeña y mediana del interior. No demos en este lugar desarrollar este asunto, lo cierto es que los trabajadores parecieron quedar atrapados en una contienda que adquirió la forma de una lucha entre distintas fracciones del empresariado y que en el caso de los metalúrgicos se dirimió mediante la fijación de “quitas zonales” en los salarios de acuerdo a diversos porcentajes negociados por las patronales del interior. Seguramente la percepción de que

la negociación en las jurisdicciones locales con sindicatos de base local/regional permitiría imponer condiciones más ventajosas a las patronales del interior resultaba central. La fortaleza de los sindicatos nacionales apoyados por el Estado, frente a la fragmentación del empresariado argentino resultaba más evidente en el interior del país.

Ahora bien, más allá de las quejas, persistentes aún en 1950 sobre la inconveniencia de discutir salarios en Capital Federal, lo cierto es que las convenciones colectivas habían inaugurado una nueva “legalidad industrial” que caracterizó las relaciones en los lugares de trabajo a partir de entonces. Junto con ellas, el modelo sindical argentino durante el peronismo se distinguió por la generalización y consolidación de las comisiones internas, expresión más al ras del suelo de los sindicatos en las fábricas y los lugares de trabajo, con las cuales debieron bregar las patronales de todo el país. Negociando cotidianamente las condiciones de trabajo y custodiando el cumplimiento de las normas de trabajo, se erigieron en una forma destacada de cuestionamiento de la potestad exclusiva de los patrones por imponer las reglas de juego en sus propias plantas. En definitiva, configuraron obstáculos severos para la imposición de la disciplina en planta.

No obstante, al tiempo que esta nueva “legalidad industrial” se imponía con fuertes conflictos y la industria se expandía a escala regional en cantidad de establecimientos y en el número de obreros ocupados, los empresarios buscaron formas disímiles para lograr la “paz social”. Si bien resultaron modalidades aplicadas de manera desigual y heterogénea por ejemplo por las patronales metalúrgicas, en todos los casos tendieron a neutralizar los conflictos, restringir la conflictividad, o disciplinar a los trabajadores, en el doble sentido de movilizar para producir y para imponer control (De Gaudemar, 1991).

En rigor, el populismo peronista promovía la armonía y la paz social como objetivos de las relaciones de trabajo, y condenaba la lucha de clases y la conflictividad, consideradas ajenas a la experiencia de los trabajadores, lo cual —al menos discursivamente— coincidía con esa búsqueda siempre reiniciada por parte de las patronales, que algunos investigadores y para algunas situaciones, han denominado paternalismo industrial.²³

¿En qué consistían las prácticas desplegadas por las patronales de Rosario? En la industria metalúrgica regional, el caudal de los capitales usualmente no permitía el despliegue de dispositivos sólidos, aunque el adelanto de dinero, la posibilidad de compra a crédito de electrodomésticos, los préstamos para construir viviendas, fueron recursos usuales. Las empresas medianas podían destinar predios para construir canchas de fútbol, financiar partidos, organizar cenas de fin de año o celebraciones en días especiales. Por eso es frecuente encontrar en las fuentes, tanto orales como escritas, referencias a una “gran familia”. Por ejemplo la siderúrgica Acindar —que en 1943 ocupaba 453 obreros y en 1954 a 2.200-, inició en 1951, en las proximidades de la planta de

Rosario, la construcción de un barrio con viviendas destinadas y diferenciadas para operarios y personal jerárquico: 259 casas fueron entregadas en 1957 y 125 en 1976 (AA.VV., 2011).

Como durante el peronismo la expansión de la rama fue posible por la multiplicación del número de establecimientos de pequeñas y medianas dimensiones, socialmente, fue posible el desarrollo de un sector de industriales de no más de una generación de distancia con los obreros de su familia. Algunos realizaron un *cursus honorum* que los llevó desde el aprendizaje hacia la fundación de una fábrica, son los “padres fundadores”, poseedores de los saberes del oficio. Se caracterizaron por la gestión personal de sus propias empresas. Intentaron transmitir junto con los saberes técnicos, otros valores, tales como el orgullo por el trabajo con el metal o por la construcción de una industria nacional cimentada sobre el pequeño y mediano taller. Procuraron estrechar vínculos personalizados con los obreros en sus plantas, lo cual fue reforzado por las prácticas de reclutamiento de trabajadores, mediado por las relaciones de amistad, parentesco y vecindad. Por último, acudieron a la contratación de menores aprendices de entre 14 y 18 años, en especial luego de la sanción de un decreto específico en 1944 –luego convertido en ley– y se fortalecieron relaciones sociales cotidianas en el suelo de fábrica, fundadas en la transmisión de saberes de manera informal, o formalizadas a través de escuelas fábrica, todo lo cual al tiempo que promovía la formación de trabajadores calificados, apaciguaba los conflictos y promovía la armonía laboral (Simonassi, 2011).

Sin embargo, el sistema originó numerosas quejas; los patronos metalúrgicos, por ejemplo, protestaron por el pago del impuesto al aprendizaje, o por la promoción automática de categoría de los aprendices por el simple paso del tiempo y sin contemplar los méritos. Así y todo, esta práctica gozó de mucha aceptación.²⁴

En síntesis, durante el período convivieron prácticas patronales confrontativas, de resistencia a la intromisión estatal y sindical en las plantas, con otras formas destinadas a revertir por mecanismos de tipo paternalista estas situaciones. Estos últimos configuraron formas claramente delimitadas de relación entre capital y trabajo, que fueron edificadas durante este período, consolidadas durante la década del ‘60 y erosionadas en la década siguiente.

INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO, RACIONALIZAR Y DISCIPLINAR A UNA CLASE OBRERA ANTIBUROCRÁTICA Y COMBATIVA (1955-1973)

Ya desde los años finales del peronismo se había hecho evidente un problema estructural de la industria argentina: la escasa tecnificación, la falta de renovación técnica que obedecía en buena medida a las limitaciones de divi-

sas. Esta situación redundaba en la escasa productividad del trabajo, lo cual condujo a la convocatoria, en el año 1954, del Congreso de la Productividad, donde representantes obreros y empresarios debatieron las posibles soluciones.

Desde la perspectiva de los dirigentes sindicales, el peso de esta situación no debía recaer sobre la espalda de los trabajadores, mediante un indiscriminado incremento del esfuerzo físico, cuando el verdadero problema según su óptica residía en la escasa vocación del empresariado a tomar riesgos invirtiendo en tecnología que ahorrara tiempos y movimientos. Para los empresarios, sin embargo, en las fábricas se había llegado a un punto de no retorno que evidenciaba un problema de poder: las comisiones internas y la indisciplina obrera y sindical eran las verdaderas responsables de la situación de estancamiento de la industria.

El Golpe vino a interrumpir cualquier intento del peronismo por revertir esta situación. No obstante, la “Libertadora” —como se conoció el Golpe de Estado que puso fin al gobierno peronista—, continuó y acrecentó las tentativas por resolver “el problema de la productividad”. A partir de setiembre de 1955 se desencadenó una verdadera “revancha” por parte del empresariado, un intento por saldar cuentas con el pasado.²⁵ Lo cierto es que la caída del peronismo planteó un cambio en la correlación de fuerzas existente en el terreno de las relaciones laborales y abrió la esperanza entre los empresarios de la reimposición del poder perdido en las plantas.

El “problema de la productividad” se erigió así en uno de los principales obstáculos a resolver por el gobierno militar (1955-1958) y posteriormente por la administración frondicista (1958-1962). Los embates de ambos merecieron respuestas de los trabajadores, que abrieron nuevos ciclos de conflictividad. El imperativo, ya instalado en los últimos años del peronismo, consistía por un lado en terminar con los incrementos salariales dependientes del poder de negociación de los sindicatos y condicionarlos a los correspondientes aumentos en la productividad. En segundo lugar, se trataba de limitar, neutralizar e incluso anular el poder que las comisiones internas habían ostentado en las plantas.²⁶

Una de las dimensiones de dicho embate fueron, nuevamente, las modificaciones en la legislación laboral y en los convenios colectivos de trabajo. Así, en 1956 se levantaron los condicionamientos legales que limitaban los incrementos de productividad.²⁷

Fundados en estas novedades, los industriales metalúrgicos se negaron, a mediados de 1956, a discutir condiciones de trabajo y plantearon tratar solamente los salarios y las cláusulas del convenio que implicasen trabas a la productividad, lo cual desató una huelga de dos meses que culminó sin que se modificaran los artículos más controvertidos.²⁸ En rigor, proliferaron las huelgas, como en la construcción, el calzado, gráficos, textil, de la carne y de la construcción naval (James, 1990; Schneider, 2005).

Lo cierto es que los empresarios esperaban más de la política antiobrera del gobierno militar de lo que finalmente consiguieron. No aceptaban, por ejemplo, la tendencia a negociar del flamante Tribunal Arbitral, creado en 1956, o las posibles interpretaciones que la legislación habilitaba.²⁹ Además, ésta permitía reglamentar salarios y eliminar las cláusulas de los convenios que atentaran contra los aumentos de productividad, pero “de ningún modo se trataba de una revisión formal y completa de todas las condiciones”, como hubiesen deseado los industriales (James, 1981: 338). Tampoco consideraban suficiente la capacidad del gobierno para reprimir los conflictos obreros.³⁰

Un nuevo momento se desarrolló durante los años frondicistas, cuando se llevó adelante un verdadero “movimiento por la productividad”, una “campaña” orientada a reformular la industria nacional dentro de parámetros de eficiencia productiva y disciplina industrial (Jáuregui, 2012). Se diseñaron organismos destinados a abordar el problema, se encargaron investigaciones, se contrataron expertos y se avanzó en modificaciones en las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo. De hecho, en este tema se avanzó mucho más.

El sector metalúrgico en 1959 fue el escenario de un prolongado y duro conflicto donde el tema de los salarios atados a la productividad resultó el eje central de las controversias.³¹ Luego se agregaron otros, como la reglamentación de las comisiones internas y la autonomía sindical de capataces y supervisores. La UOM respondió rechazando enérgicamente el planteo patronal, considerándolo provocador, torpe, falso, antigremial y antihumano y declarando una huelga para el día 20 de julio y en el mes de agosto un paro por tiempo indeterminado.³²

La huelga obrera culminó con el inicio de un proceso de aplicación unilateral de esquemas de incentivación del trabajo y la delimitación de funciones de las comisiones internas como modo de eliminar las trabas a los aumentos de productividad. Estas novedades quedaron expresadas en el convenio colectivo firmado al año siguiente.³³ Algo similar aconteció en la industria textil y de la carne (James, 1981: 340-341).

Si bien estos convenios efectivamente reflejan el avance empresario sobre viejas demandas, y éste fue el momento en que viejas aspiraciones empresarias lograban su cristalización en los convenios, los problemas de la productividad y de la disciplina en planta no desaparecieron de la agenda de demandas empresaria, sino por el contrario, fueron temas recurrentes de debate hasta los ataques decisivos de la Dictadura militar de 1976-1983.

Hasta acá, entonces, hemos mostrado la arremetida producida a partir de la modificación de la legislación y los convenios colectivos, así como la resistencia obrera que los acompañó. Pero este panorama resultaría incompleto si no se hace referencia a la cuestión represiva. En rigor, el gobierno militar intervino la CGT e inhabilitó a sus dirigentes, reprimió y se enfrentó con numerosas

muestras de resistencia, en las calles y en los lugares de trabajo. Sin embargo, fue durante un gobierno democrático, el de Arturo Frondizi, cuando se puso en práctica el Plan CONINTES (Conmoción Interna del Estado), el cual presentaba la particularidad de habilitar a los militares para reprimir o intervenir en casos de “grave alteración del orden público” en el interior de las fronteras nacionales. En rigor, era la primera vez que desde la legislación se reconocía la existencia de un “enemigo interno”, que posteriormente volvió a aparecer en la Ley de Defensa Nacional durante el gobierno militar del Gral. Onganía (1966-1970) e inspiró el accionar militar de las denominadas “nuevas dictaduras” del Cono Sur en la década del ‘70. Lo cierto es que el Plan se aplicó durante el frondicismo para reprimir conflictos obreros.

Algunas interpretaciones acerca de los avances de la arremetida estatal sobre los derechos obreros y la integración del aparato sindical al sistema político e institucional, así como la burocratización en los sindicatos bajo la hegemonía “vandonista” (caracterizada por su política de negociación, pragmatismo y fuerte posicionamiento del sindicalismo como fuerza política dentro del peronismo) han tendido a subrayar la desmovilización y la desmoralización de la clase obrera durante esta etapa (James, 1990). Sin embargo, también se ha señalado la necesidad de hacer foco en las movilizaciones autónomas de las bases, que desbordaban la voluntad del “vandonismo” y se expresaron, por ejemplo, en las luchas de resistencia a la crisis económica de 1962 y al éxito en todo el país del plan de lucha convocado por la CGT en el año 1964, con la ocupación simultánea de fábricas y lugares de trabajo (Schneider, 2005).

En Rosario, precedidas o acompañadas de numerosos conflictos específicos por rama de actividad, las tomas se produjeron los días 2 y 24 de junio. Durante la primera de esas jornadas, aproximadamente 50.000 trabajadores metalúrgicos, textiles, de la construcción, frigoríficos, aceiteros, participaron de las ocupaciones, incluso como en otros lugares del país, con toma de rehenes. El sector público también se adhirió a través de la toma de diversas oficinas públicas, como el Ministerio de Obras Públicas, en la zona portuaria, donde participaron 1000 trabajadores.³⁴

Es que un proceso articulado de movilización obrera, radicalización política y surgimiento de una nueva camada de dirigentes gremiales antiburocráticos comenzaba a despuntar sobre fines de los cincuenta y principios de los sesenta, se expresaba durante el gobierno del radical Arturo Illia (1963-1966) y se visibilizaría durante el “rosariazo” de 1969.

Adicionalmente, esta fue una etapa de expansión industrial, no de recesión y crisis (la cual quedó circunscripta a los años 1962-63) y la zona del Gran Rosario, durante toda la década, transitó por un proceso de aceleradas transformaciones estructurales, consistentes en la instalación y puesta en marcha de numerosas industrias de capitales extranjeros –metalúrgicas, petroquímicas– ubicadas sobre el río Paraná, hacia el norte de la ciudad de Rosario. Este

proceso potenció la industria de capitales nacionales ya instalada, mediante la asociación con capitales extranjeros o su transformación en proveedores de las recién llegadas. El incremento del tamaño de las fábricas y del volumen de la producción, de la planta de obreros ocupados y de las operaciones efectuadas, produjo transformaciones sociales que afectaron la vida cotidiana de los trabajadores de la región.

Durante estos años el recurso a las prácticas paternalistas creció en proporción a las nuevas posibilidades que otorgaban las transformaciones estructurales. Cooperativas de provisión y ayuda mutua, escuelas fábrica, clubes deportivos y comedores de planta, se convirtieron en nuevos dispositivos a partir de los cuales mitigar los efectos de la lucha obrera.

La posibilidad de quitar el acceso a los beneficios otorgados desde las empresas, o simplemente el costo de rasgar la red social construida en torno a la fábrica operaban como amenaza. No resulta plenamente factible conocer si los objetivos perseguidos por los empresarios se materializaron y operaron como inhibidores de la protesta social, y las maneras en que esto se expresó en las distintas ramas de la industria regional. Sin embargo, los niveles de conflictividad de la Rosario de los años sesenta nos permite concluir que no existe necesaria correspondencia entre el incremento del despliegue de dispositivos paternalistas y la disminución de la conflictividad. Antes bien, las alarmantes expresiones de protesta laboral y social de la Rosario de los '60 condujeron a las patronales a ampliar estos beneficios todo lo posible, a los fines de frenar un proceso que despertaba creciente alarma y consideraban se propagaba por todo el país.

En síntesis, la acción articulada de legislación laboral regresiva y represiva y prácticas efectivas de disciplinamiento estatal y patronal —más o menos coactivas—, resultó insuficiente para frenar la conflictividad y radicalización obrera en el sector industrial. Ni en dictadura ni en democracia el Estado encontró los modos de frenar lo irrefrenable. Como reconocía con una mezcla de indignación y estupor la publicación empresaria y liberal *Economic Survey* tras el segundo rosario, un gobierno militar, “en ejercicio del estado de sitio” era incapaz de impedir insurrecciones que no se producían en gobiernos civiles.³⁵

EL DISCIPLINAMIENTO COMO REVANCHA: CRISIS Y REFORMULACIÓN DE LAS FORMAS PATERNALISTAS DE RELACIÓN CAPITAL/TRABAJO (1974/1980)

Ahora bien, la tensión irresoluble que esta contradicción suponía se resolvió finalmente en crisis durante los años 1974-75 (Simonassi, 2007a). Tras la vuelta a la democracia, con el retorno de Perón al país y a la presidencia y su posterior fallecimiento, el contexto político nacional sufrió alteraciones significativas que impactaron en el sector productivo y en las relaciones laborales.

Los intentos de implantar un Pacto Social para frenar la puja distributiva fracasaron y, con ellos, los esfuerzos de contención por parte de las direcciones sindicales tradicionales, de la presión de las bases y de las direcciones sindicales clasistas y combativas, lo cual resultó en un crecimiento de la conflictividad laboral a nivel nacional y a escala local/regional.

Durante estos años se reactualizó la ecuación productividad y disciplina que había caracterizado la segunda mitad de los años '50 y la primera parte de la década siguiente. En rigor, las elevadas tasas de ausentismo, la indisciplina producida por la militancia fabril, las jornadas perdidas por huelgas, configuraban una situación grave bajo la óptica empresaria y estatal.³⁶ La sanción de la nueva Ley de Contratos de Trabajo, a fines de 1974, había potenciado el descontento empresario, porque afirmaban que contenía una serie de artículos que fomentaba el ausentismo

Ahora bien, el freno a la radicalización política y la movilización obrera no demoró en expresarse en represión abierta. En la región, el epicentro fue la ciudad sidero metalúrgica de Villa Constitución (a escasos kilómetros al sur de Rosario), con alcance en todo el cordón industrial. Allí se desató, en marzo de 1975, un operativo "antisubversivo" para frenar el accionar de las direcciones combativas y antiburocráticas de la región, en particular de la lista marrón de la UOM local. El gobierno peronista justificó el espectacular despliegue represivo en el desbaratamiento de un "complot extremista" de "características inusuales", destinado a paralizar "mediante formas guerrilleras" la industria pesada de los márgenes del río Paraná.³⁷

La respuesta de los trabajadores fue una prolongada huelga, mientras se organizaba la solidaridad entre la clase obrera y la izquierda de la región.³⁸ Reuniones, actos públicos, solicitadas en los diarios, declaraciones a la prensa, se sucedieron en Rosario, mientras se estrechaba la vigilancia y la represión. Este fue el momento en el cual desde el empresariado y el Estado se comenzó a referir al "terrorismo industrial" y a la "guerrilla fabril". El asesinato de empresarios, como el protesorero de la rebautizada Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario (AIM), fue una ocasión para que un dirigente industrial local se refiriera al peligro de la "guerrilla fabril".³⁹

¿De qué manera, entonces el nuevo contexto político y la conflictividad social y laboral modificaron las prácticas más usuales de relación entre capital y trabajo en la región? En primer lugar, el retorno a la democracia y el clima de radicalización política e ideológica generaron un extendido proceso de elección de delegados que habrían de encabezar las luchas reivindicativas a nivel de planta. En este proceso participaron activamente militantes clasistas y combativos que radicalizaron las demandas y estimularon la protesta colectiva.

Las luchas reivindicativas por aumentos de salarios fueron acompañadas por pedidos vinculados a condiciones de trabajo, tales como la entrega de ropa, construcción de comedores, baños en condiciones, entre otras.

En segundo lugar, la naturaleza de la incorporación a las fábricas de jóvenes aprendices, se transformó profundamente en un contexto de radicalización y militancia política de la juventud. Mientras las prácticas de creación del consentimiento (Burawoy, 1989) se resignificaron, la figura del aprendiz pasó a constituirse en vehículo de militancia y propaganda política de la izquierda armada y no armada.

La “familia metalúrgica” y su expresión en los históricos partidos de fútbol donde los trabajadores ostentaban con orgullo la camiseta de la fábrica, adquirieron un nuevo carácter y se convirtieron en uno de los espacios y tiempos de militancia gremial y política, donde se distribuían los periódicos de izquierda y se convocaba a reuniones sindicales.⁴⁰

Por último, el proceso más general de expansión del tamaño de ciertas plantas sobre fines de los 60 y principios de los 70 condujo a los empresarios a incorporar personal mediante departamentos especializados, despersonalizando así la rutinaria práctica de los ingresos por recomendación, amistad o parentesco.⁴¹

En síntesis, la agudización de la conflictividad puso a prueba las modalidades históricas de vinculación entre capital y trabajo, resignificó y transformó antiguas prácticas y puso finalmente en crisis las formas de relación que predominaron desde los años ‘40 en la industria local.

El Golpe de Estado de marzo de 1976, que inició la dictadura más sangrienta de la historia argentina y una de las más crueles y sanguinarias de la América Latina contemporánea, continuó por otras vías esta crisis. La imposición del terror, las sistemáticas violaciones a los derechos humanos, la desaparición de personas y la apropiación de menores fueron los métodos más brutales destinados a eliminar al “enemigo interno” y transformar de raíz las condiciones que hicieron posible el despliegue de sus prácticas y la difusión de sus posiciones político ideológicas. Los militares en el poder procedieron a suspender las actividades políticas y gremiales. Se prohibió el derecho de huelga y se inició un proceso de encarcelamientos, exilio, desaparición y asesinatos de delegados obreros, estudiantes y profesionales que se percibió con particular violencia en las fábricas y lugares de trabajo.

Diversas fueron las políticas desplegadas desde el Estado que revirtieron las relaciones de fuerza entre el capital y el trabajo, a favor del primero. La legislación laboral es una de las arenas donde se dirimió esta arremetida, por ejemplo, mediante la reforma de la Ley de Contratos de Trabajo.⁴² La Ley de Seguridad industrial ratificó la prohibición de recurrir a medidas de fuerza y fijó severas penas para los transgresores, que incluía la prisión.⁴³ El decreto 89/80 facultó a los empleadores a otorgar aumentos salariales por sobre las remuneraciones básicas de convenio, con la única condición de que por lo menos un 25% de ellos se ajustasen a “sistemas que incentiven la producción o la productividad de los trabajadores”.⁴⁴ Toda otra serie de decretos y leyes limitaron la actividad sindical.

Desde el punto de vista de las demandas de incremento de la productividad lo cierto es que el Golpe de Estado no revirtió la situación inmediatamente. No obstante, el proceso de disciplinamiento iniciado por el gobierno militar, las prácticas represivas y la legislación rápidamente sancionada, condujo al empresariado a festejar avances en tal sentido.⁴⁵

La represión, la detención y la desaparición de activistas obreros, la franca limitación a la actividad gremial, habrían operado en una reimposición del control patronal en el nivel de planta.⁴⁶ De las fuentes consultadas emerge la mención a “situaciones de revancha”, y ciertas apelaciones a “calmar los ánimos”; también a la actuación del Comando del II Cuerpo del Ejército en conflictos obreros.⁴⁷ La percepción de cambios drásticos es evidente también en las entrevistas realizadas a los trabajadores: las amenazas de “llamar al ejército”, las actitudes autoritarias y provocativas de capataces, el silencio y el miedo, las desapariciones.⁴⁸

Adicionalmente, en el caso específico de la industria metalúrgica rosarina, las nuevas concepciones vinculadas a la gestión empresaria y el recambio generacional en el empresariado de la rama —que colocaba frente a las empresas a una nueva generación de patronos—, colaboraron en la profundización de la crisis del modo predominante de gestión de la mano de obra. En efecto, desde 1980 a 1983 se incorporaron 35 nuevos dirigentes a la AIM, lo cual nos da indicios de un proceso que, en la cúpula, expresa otros más subterráneos, la aceleración de un proceso de recambio generacional en las plantas. Esa nueva camada de patronos contribuyó a transformar las relaciones laborales, promoviendo su despersonalización mediante la asociación con firmas de capitales extranjeros, o promoviendo la racionalización de la producción.⁴⁹ A diferencia de la generación anterior de patronos, las nuevas acreditaban sus conocimientos con títulos universitarios, lo cual planteaba enfrentamientos o tensiones con sus mayores y entre los propios trabajadores.⁵⁰

En síntesis, el disciplinamiento en las fábricas pudo imponerse finalmente a sangre y fuego, vino desde afuera de las fábricas pero se gestó adentro de las mismas. Los militares argentinos y las clases dominantes nunca toleraron el desafío a las bases del sistema capitalista que suponía el poder ejercido por los trabajadores en las plantas y a través de sus organizaciones sindicales. Tras numerosos, sistemáticos pero frustrados intentos por revertir ese “pecado original”, la Dictadura de 1976-1983 representó un punto final a esos intentos. Sin embargo, la propia conflictividad del período expresada a nivel regional en sucesivas “oleadas”, visibilizó formas diversas de expresión de descontento y resistencia de los trabajadores a la imposición de esas nuevas pautas y a la degradación de las condiciones de vida y de trabajo que la Dictadura trajo consigo (Carminati, 2012, 2013; Carminati y Dicósimo, 2013).

CONCLUSIONES

Explorar el proceso de disciplinamiento de la mano de obra durante los años de consolidación del sector industrial, supone recuperar los esfuerzos de las patronales y el Estado por desmontar/desarticular/evitar la conflictividad laboral protagonizada por una clase obrera reconocida por su organización y combatividad, así como los alcances y los límites de dichos intentos. Realizar esta tarea en un período de varias décadas, en pleno siglo XX, nos ha conducido a establecer una periodización atenta a las diversas formas de articulación del accionar estatal, empresario y obrero.

Así, en una primera etapa, durante la década del '30 y hasta el Golpe de Estado de 1943 encontramos la recurrente apelación, por parte de los empresarios industriales de la ciudad y la región —a través de sus organizaciones—, a la regulación de las relaciones de trabajo y al diseño de una legislación laboral que suavizara los aspectos más conflictivos de las relaciones capital/trabajo. No obstante, es notable la gran resistencia interpuesta por los mismos empresarios a acatarla. Paralelamente, sobresale la negativa al reconocimiento de las organizaciones sindicales, en particular ante el avance de la militancia comunista en los gremios industriales, lo cual resultó fuente de nutridos conflictos.

Cuando sobre fines de 1943 desde el Estado se trazaron nuevas formas de relación con los trabajadores y empresarios, estas contradicciones y conflictos resultaron más claramente visibles. Así, la conflictividad obrera que acompañó e impulsó la aplicación de la legislación laboral de los primeros años del peronismo, condujo a la propagación de numerosas organizaciones empresarias. Los industriales, en nuevas asociaciones de base local y por rama —es decir, de manera atomizada—, pasaron a negociar salarios, condiciones de trabajo y demás cuestiones con organizaciones sindicales nacionales, avaladas y alentadas por el Estado. Es el caso de los metalúrgicos de Rosario, aunque no el único. Los empresarios locales se opusieron así, a través de prolongados y ríspidos conflictos, a diversos tópicos de la legislación peronista.

Los industriales ensayaron durante los años peronistas formas diversas para lograr la “paz social”, poniendo en funcionamiento variados dispositivos de tipo paternalista que se consolidaron en las décadas posteriores: clubes, cooperativas, préstamos, obsequios, organización de eventos sociales y culturales, mecanismos de contratación personalizados, contratación de menores aprendices. También, cuando la escala de planta lo hizo posible, construyeron viviendas y organizaron escuelas.

Luego del Golpe de Estado de 1955, son visibles los esfuerzos estatales y empresarios por reorganizar las relaciones capital/trabajo reimponiendo la disciplina del trabajo, que se consideraba completamente trastocada por una combinación de acción estatal y prepotencia obrera. La acción articulada de legislación laboral regresiva y represiva y prácticas efectivas de disciplinamiento

to estatal y patronal –como mostramos, más o menos coactivas–, se desplegaron a lo largo de más de una década, sin lograr frenar un creciente proceso de radicalización obrera e incremento de la conflictividad en el sector industrial nacional y regional.

Finalmente, en la coyuntura de la última parte de 1974, y más claramente en 1975, se visibiliza nuevamente la ecuación ya visible en 1955, que asociaba la necesidad empresaria de incremento de la productividad con el imperativo de disciplinamiento obrero en las plantas y los lugares de trabajo. En este caso desafiamos las periodizaciones canonizadas, porque desde el punto de vista del disciplinamiento, el año 1974 aparece como parte de un continuum, prolongado y profundizado por el Golpe del '76, cuando desde el Estado se tendió a contemplar ahora de manera dramática para los trabajadores, las necesidades de las clases dominantes.

NOTAS

- ¹ En rigor, el DPT había sido fundado en 1927 con funciones de estudio de la legislación, publicación y registro de informaciones laborales, inspección y vigilancia y bolsa de colocaciones. No contemplaba la conciliación y el arbitraje. Se ha considerado que hasta 1935 sus acciones no tuvieron gran repercusión (Piazzesi, 2012).
- ² Federación Gremial, *Actas de Asambleas Generales* (en adelante FG-AG), Tomo 1, 31.05.1919, fs. 2-9; Badaloni y Simonassi (2008). Es preciso aclarar que los sectores industriales del empresariado local se organizaban durante la década del '30 en la Federación Gremial del Comercio y la Industria, una asociación patronal mixta, creada en 1919 en medio de la oleada de conflictos obreros que envolvió a la ciudad de Rosario entre 1917-1922 (y la volvió a estremecer en 1928).
- ³ “Editorial. Régimen legal del trabajo”, *Revista de la Federación Gremial del Comercio y la Industria de Rosario* (en adelante: *Revista*), 86, diciembre de 1934.
- ⁴ *El Litoral*, Santa Fe, 03.01.1937 y *Revista*, 112, enero de 1937.
- ⁵ “El Sábado inglés”, *Revista*, 62, diciembre de 1932 y “El sábado inglés y nuestra entidad”, *Revista*, 64, febrero de 1933; “Una encuesta de la A. del Trabajo”, *Revista*, 63, enero de 1933.
- ⁶ La ley nacional 11.544, promulgada en setiembre de 1929, disponía la duración de la jornada de trabajo, que no podía exceder las ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales. Su aplicación significaba que se trabajaba ocho horas de lunes a viernes y por la vigencia del sábado inglés, hasta las 13 hs. los días sábados, condiciones bajo las cuales los industriales preferían no trabajar, reduciendo en la práctica la jornada de trabajo a 40 horas. “La jornada de trabajo”, *Revista*, 66, abril de 1933.
- ⁷ Federación Gremial, *Actas de Consejo Directivo* (en adelante FG-CD), Tomo 2, 160, 22.02.1933, fs. 123-125.

- ⁸ La ley 11.338 fue promulgada en 1929 y disponía la prohibición de trabajar en panaderías entre las 21 y las 5 hs. del día siguiente. Bajo determinadas condiciones el Poder Ejecutivo podía autorizar excepciones: que fuese convenido entre las respectivas organizaciones patronales y obreras, que el trabajo se efectuase por equipos de no más de ocho horas cada uno, que alternasen en los días de descanso y que las condiciones higiénicas fuesen satisfactorias. Determinaba además el pago de una multa de cien pesos por persona ocupada ilegalmente. El decreto reglamentario de la provincia de Santa Fe limitaba a casos excepcionales las autorizaciones, especificando exigencias adicionales para otorgar permisos, que tendían a incrementar el control estatal sobre las condiciones de trabajo (Velásquez y Escudero, 1952).
- ⁹ FG, *Memoria y balance*, 1932; FG-CD, Tomo 2, 148, 3.06.1932, fs. 83-86 y ss.; “Reglamentación del trabajo nocturno en panaderías”, *Revista*, 76, febrero de 1934.
- ¹⁰ FG, *Memoria y balance*, 1932.
- ¹¹ “Libertad de trabajo”, *Revista*, 94, julio de 1935.
- ¹² “Editorial. Conflictos obreros”, *Revista*, 100, enero de 1936.
- ¹³ Shakespear, Guillermo, “Acerca del ansiado Código del Trabajo”, *Revista*, 158, noviembre de 1940.
- ¹⁴ FG, *Memoria y balance*, 1942.
- ¹⁵ “La nueva reglamentación sobre el libro de sueldos y jornales”, *Revista*, 128, mayo de 1938 y “La Oficina del Dpto. del Trabajo debe especificar en las citaciones cual es el objeto de la misma; envíese una nota”, *Revista*, 138, marzo de 1939.
- ¹⁶ *El Litoral*, Santa Fe, 05.04.1939; “El Centro Comercial de Santa Fe objeta la actuación del Departamento del Trabajo”, *Revista*, 139, abril de 1939.
- ¹⁷ “Sección Cámara de Industriales Metalúrgicos”, *Revista*, 204, setiembre 1944 y 206, noviembre de 1944; CIM-CD, Tomo 1, 82, 24.11.1944, fs. 147-149.
- ¹⁸ Cámara de Industriales Metalúrgicos de Rosario, Actas de Asambleas Generales (en adelante CIM-AG), Tomo 1, 4.01.1946, fs. 78-82, con un solo voto en contra de un empresario que había prometido a sus obreros un “aguinaldo privado”.
- ¹⁹ *Orientación*, 20 de marzo de 1946.
- ²⁰ CIM-AG, Tomo 1, 16.03.1946 y sucesivos cuartos intermedios, fs. 119-130; *La Hora*, Buenos Aires, 13.03.1946 y ss.
- ²¹ *Orientación*, Buenos Aires, 20.03.1946.
- ²² FG, *Memoria y Balance* 1948; *La Capital*, Rosario, 29.06.1948.
- ²³ Para una discusión sobre la pertinencia del concepto paternalismo industrial: Badaloni y Simonassi (2013).
- ²⁴ *La Tribuna*, Rosario, 08.03.1948.

- ²⁵ *Boletín de FG* (en adelante *Boletín*), 26.11.1955 y CIM-Actas de Reuniones de Consejo Directivo (en adelante CIM-CD), 371, 17.11.1955, fs. 233-236.
- ²⁶ Una discusión más a fondo de este tema en: Simonassi (2014).
- ²⁷ *Boletín*, 458, 14.04.1956, *Metalurgia*, 183, julio de 1956 y James (1981).
- ²⁸ *Metalurgia*, 183, julio de 1956; *Metalurgia*, 186, octubre-noviembre-diciembre de 1956.
- ²⁹ FG-CD, Tomo 6, 426, 18.05.1956, fs. 207-215; 427, 6.06.1956, fs. 215-221; 428, 27.06.1956, fs. 222-226; 436, 17.09.1956, fs. 248-249; FG-Actas de Reuniones de Consejo Federativo, 8.08.1956 y 22.11.1956; James (1981).
- ³⁰ *Boletín*, 501, 2.03.1957.
- ³¹ CIM-CD, 409, 3.04.1959, fs. 83-90 y ss.
- ³² Federación Argentina de la Industria Metalúrgica (FAIM), *La verdad sobre la huelga metalúrgica*, Buenos Aires, 1959; CIM, *Memoria y balance*, 1960; Schneider (2005).
- ³³ CIM, *Convención colectiva 55/60, para empleados y obreros de la industria metalúrgica*, Rosario, 1960, en especial artículos 82 y 83.
- ³⁴ *La Tribuna*, Rosario; *El Litoral*, Santa Fe, 02.06.1964.
- ³⁵ “La pérdida de autoridad”, *Economic Survey*, 23.09.1969, p. 1.
- ³⁶ *Ideario Metalúrgico*, 41, enero-febrero de 1975; *La Nación*, Buenos Aires, 06.03.1975; *La Capital*, Rosario, 10.01.1975.
- ³⁷ *La Capital*, Rosario, 21.03.1975 y ss.
- ³⁸ *La Capital*, Rosario, 22.03.1975 y ss.; *Ideario Metalúrgico*, 43, abril de 1975.
- ³⁹ Asociación de Industriales Metalúrgicos de Rosario, *Actas de Reuniones del Consejo Directivo*, Tomo 8, 614, 8.09.1975, fs. 202-209; 619, 3.11.1975, fs. 226-234.
- ⁴⁰ Entrevistas realizada por la autora a Jorge, ex obrero y militante del PST (Rosario, febrero de 1996) y a G. C., ex obrero y militante del PRT-ERP (14.07.2005).
- ⁴¹ Entrevista realizada por la autora a Antonio y Manuel, ex obrero metalúrgico (Rosario, 5.06.1996).
- ⁴² *Boletín Oficial de la República Argentina*, 29.04.1976.
- ⁴³ Mensaje que acompañó la presentación de la ley. Reproducido en *La Opinión*, edición semanal, Buenos Aires, N° 11.
- ⁴⁴ *Ideario Metalúrgico*, 79, marzo de 1980.
- ⁴⁵ *Ideario Metalúrgico*, 52, setiembre de 1976.
- ⁴⁶ Entrevista a Antonio; MIGRA S.A.I.C. y F., *Memoria y Balance General*, 23 ejercicio, año 1976.

- ⁴⁷ Asociación de Industriales Metalúrgicos, Actas de reuniones de Consejo Directivo, en adelante AIM-CD, 627, 29.03.1976, fs. 309-316; 632, 7.07.1976, fs. 337-348.
- ⁴⁸ Entrevistas realizada por la autora a: Jorge, ex trabajador metalúrgico y activista de izquierda (Rosario, febrero de 1996); Manuel, ex trabajador metalúrgico, sin participación sindical (junio de 1996); G. C., ex trabajador metalúrgico y activista de izquierda (julio de 2005); Adolfo, capataz en una fábrica metalúrgica, (Rosario, 21.08.1997) y a Clive, ex obrero y capataz (27.08.1997); Simonassi (2007b). Los casos más significativos de violaciones a los derechos humanos acontecidos con complicidad patronal han sido recientemente reunidos en: AA.VV. (2015).
- ⁴⁹ Entrevistas a: José Censabella, empresario metalúrgico, ex dirigente de AIM y UIA (Rosario, julio de 2001), a Juan M., ex empresario carrocero y dirigente (Rosario, julio de 1999) y a A. G., ex empresario metalúrgico, sin participación en AIM Rosario (Rosario, diciembre de 1995).
- ⁵⁰ Entrevista realizada por la autora a Manuel.

BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (2011): *El libro de Barrio Acindar*, Rosario, Editorial Municipal de Rosario.
- AA.VV. (2015): *Responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad: represión a trabajadores durante el terrorismo de Estado*, Tomos I-II, Buenos Aires, Infojus.
- AGUILA, Gabriela (1991-92): “Los comunistas y el movimiento obrero en Rosario 1943-46”, *Anuario de la Escuela de Historia*, Rosario, 15, pp. 153-168.
- BADALONI, Laura y SIMONASSI, Silvia (2013): “Trabajadores, empresas y comunidades urbanas: reflexiones introductorias”, *Avances del CESOR*, Rosario, 10, pp. 101-111.
- BADALONI, Laura y SIMONASSI, Silvia (2008): “Asociacionismo empresario y conflictividad social en la Rosario de entreguerras”. En FERNÁNDEZ, S. y VIDELA, O. (Comps.), *Ciudad oblicua. Aproximaciones a temas e intérpretes de la entreguerra rosarina*, Rosario, La Quinta Pata - Camino Ediciones, pp. 177-200.
- BADALONI, Laura y SIMONASSI, Silvia (2005): “‘...Por lo menos hemos salvado el honor’. Los industriales metalúrgicos en un contexto de conflictividad laboral. Rosario, 1947-1948”, *Avances del CESOR*, Rosario, 5, pp. 149-164.
- BURAWOY, Michael (1989): *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- CARMINATI, Andrés (2013): “‘El fin del reflujo’. Primera huelga general durante la última dictadura. Un estudio desde el Gran Rosario de las luchas obreras durante el año 1979”, ponencia presentada en XIV Jornadas Interescuelas - Departamentos de Historia, Mendoza.
- CARMINATI, Andrés y DICÓSIMO, Daniel (2013): “Sabotaje a la dictadura. Un estudio sobre las formas de sabotaje industrial durante la última dictadura militar en el Gran

- Rosario y el centro sudeste bonaerense (1976-1983)", *Anuario del IEHS*, Tandil, 25, pp. 257-278.
- CARMINATI, Andrés (2012): "Experiencias de lucha y resistencia obrera durante la última dictadura militar: el Gran Rosario 1976-78", *Avances del CESOR*, Rosario, 9, pp. 33-54.
- DE GAUDEMAR, Jean Paul (1991): *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*, Madrid, Editorial Trotta.
- DEL CAMPO, Hugo (2005): *Sindicalismo y peronismo. Los comienzos de un vínculo perdurable*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- DOYON, Louise (2006): *Perón y los trabajadores: los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- JAMES, Daniel (1990): *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*, Buenos Aires, Sudamericana.
- JAMES, Daniel (1981): "Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina", *Desarrollo Económico*, Buenos Aires, 83, pp. 321-349.
- JÁUREGUI, Aníbal (2012): "El desarrollo industrial y el debate sobre la eficiencia obrera (1955-1962)", ponencia presentada en *CLADHE III - XXIII JHE*, Universidad Nacional del Comahue, San Carlos de Bariloche.
- KORZENIEWICZ, Roberto (199): "Las vísperas del peronismo. Los conflictos laborales entre 1930 y 1943", *Desarrollo Económico*, Buenos Aires, 131, pp. 323-354.
- LOBATO, Mirta Zaida y SURIANO, Juan (2014): "Introducción. Trabajo, cuestión social e intervención estatal". En LOBATO, M. Z. y SURIANO, J. (Comps.), *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)*, Buenos Aires, Edhasa, pp. 9-53.
- LVOVICH, Daniel y SURIANO, Juan (2006): "Introducción". En LVOVICH, D. y SURIANO, J. (Eds.), *Las políticas sociales en perspectiva histórica. Argentina, 1870-1952*, Buenos Aires, Prometeo Libros-UNGS, pp. 9-23.
- PIAZZESI, Susana (2014): "La institucionalización del conflicto en Santa Fe durante la década de 1930". En Lobato, M. Z. y Suriano, J. (Comps.), *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)*, Buenos Aires, Edhasa, pp. 199-219.
- PROL, María Mercedes (2012): *Estado, movimiento y Partido Peronista. La ingeniería institucional de Santa Fe, 1943-1955*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- SCHIAVI, Marcos (2013): *El poder sindical en la Argentina peronista (1946-1955)*, Buenos Aires, Imago Mundi.
- SCHNEIDER, Alejandro (2005): *Los compañeros, Trabajadores, izquierda y peronismo, 1955-1973*, Buenos Aires, Imago Mundi.

- SIDICARO, Ricardo (1981): "Consideraciones sociológicas sobre las relaciones entre el peronismo y la clase obrera en la Argentina, 1943-1955", *Boletín de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, Amsterdam, 31, pp. 43-60.
- SIMONASSI, Silvia (2014): "Repensando el problema de la productividad en la Argentina de los años frondicistas", ponencia presentada en *XXIV Jornadas de Historia Económica*, Rosario.
- SIMONASSI, Silvia (2011): "Educar el cerebro o pensar con las manos: los industriales rosarinos y la formación técnica para el trabajo en los albores del peronismo". En DICOSIMO, D. y SIMONASSI, S. (Comps.), *Trabajadores y empresarios en la Argentina del siglo XX. Indagaciones desde la historia social*, Rosario, Prohistoria Ediciones, pp. 161-175.
- SIMONASSI, Silvia (2007a): "Conflictividad laboral y políticas disciplinarias en la industria metalúrgica de la ciudad de Rosario 1973-1976", *Anuario IEHS*, 22, Tandil, pp. 465-486.
- SIMONASSI, Silvia (2007b): "A trabajar y muzzarella. Prácticas y políticas de disciplinamiento laboral en la industria metalúrgica de Rosario, 1974-1983", *Historia Regional*, Villa Constitución, 25, pp. 57-82.
- VELÁSQUEZ, Eusebio y ESCUDERO, Manuel (1952): *Leyes obreras del Justicialismo* (recopilación), Rosario.