

EL CLASISMO EN LOS SETENTA: la lucha de los obreros del Sindicato de Trabajadores de Concord (Córdoba, Argentina)

IANINA HARARI



En marzo de 1970, Onganía, presidente de la dictadura inaugurada por la autodenominada Revolución Argentina, transitaba sus últimos meses de mandato azotados por la crisis política que tenía a Córdoba como epicentro desde 1969, luego del Cordobazo. Ese mes, los trabajadores de la planta de Fiat Concord, en Córdoba, destituyeron de su sindicato, Sindicato de Trabajadores de Concord (SiTraC), a la comisión directiva para reemplazarla con una nueva. La nueva conducción se

declaró clasista y emprendió una lucha que se extendió hasta el año siguiente.

La lucha de estos obreros se enmarca en el ciclo de luchas de clase que se inició en 1969 y se clausuró en 1976 con el golpe militar. Creemos que el surgimiento del clasismo puede entenderse en el marco de la emergencia de una fuerza social revolucionaria en el período, que contenía una fracción minoritaria pero creciente de la clase obrera y sectores de la pequeña burguesía. Los obreros de Fiat pueden encuadrarse en esa fuerza social, en tanto se observa el tránsito de la lucha económica a la lucha política con una orientación revolucionaria.

CRISIS Y LUCHAS EN LA RAMA

Fiat no es la única empresa automotriz en la que surge el clasismo, ni en la Argentina ni en el mundo. En la etapa de ascenso de la lucha de clases a nivel mundial, los obreros automotrices van a tener una presencia destacada¹. El protagonismo de esta fracción de clase en estas luchas se debió a dos hechos. Por un lado, la industria vivió una crisis a nivel mundial, lo cual provocó que las empresas intentaran incrementar los niveles de explotación, sobre todo a partir del aumento en la intensificación del trabajo. Esta alternativa se impuso a la burguesía automotriz dada la base técnica sobre la que opera la rama. Este es el segundo hecho: en este período, la industria automotriz se constituyó como una manufactura moderna. Es decir que el trabajo era predominantemente manual con una mecanización periférica. Aquello que los sociólogos llamaron “fordismo” no es más que la disposición de los obreros a lo largo de una máquina, la cadena de montaje, que se encargaba de trasladar las piezas de un puesto a otro². Allí los obreros realizaban las distintas operaciones, de carácter manual y fragmenta-

¹ Ejemplos de esto son el Mayo francés, el Otoño caliente italiano, las huelgas de Detroit en los años 1970.

² Esta cuestión había sido anticipada por Marx al explicar el problema del transporte que surge con la división de trabajo manufacturera (Marx, 2004: 409-450).

rio, para ensamblar las piezas del automóvil³. El hecho de ser un trabajo manufacturero significaba que el control del trabajo por parte del capital se encontraba limitado⁴, y ello otorgaba a los trabajadores cierto poder en el lugar de trabajo para limitar las posibilidades de incrementar la tasa de explotación de la que dependían las empresas. Nos encontramos entonces frente a lo que Marx llamaba la insubordinación del obrero manufacturero⁵.

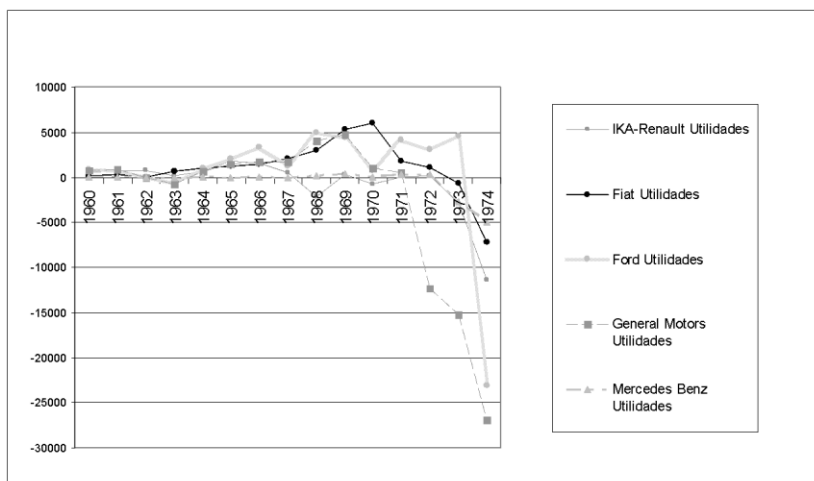
Ahora bien, dentro del mercado mundial automotriz, Argentina resulta un mercado chico y, por lo tanto, la debilidad de los capitales que operan allí para afrontar una crisis es mayor. No es de sorprender, entonces, que la presión sobre los trabajadores argentinos haya sido elevada y, por lo tanto, la conflictividad haya alcanzado los niveles que se vivieron entre 1969 y 1976. No fue exclusividad de Fiat el intento de racionalización que se vivió por esos años, sino que fue común a toda la industria, debido al descenso de utilidades como consecuencia de la crisis, como se observa en los gráficos 1 y 2.

³ Una mayor descripción del proceso de trabajo se encuentra en Harari (2015). Para compararlo con el proceso de trabajo que regía en Francia, por ejemplo, ver Linhart (2003).

⁴ Este problema continuó vigente en la rama hasta el desarrollo de la robótica y la posibilidad económica de incorporarla en la producción, para lo cual era necesaria la centralización de capital que permitiera incrementar la escala de producción.

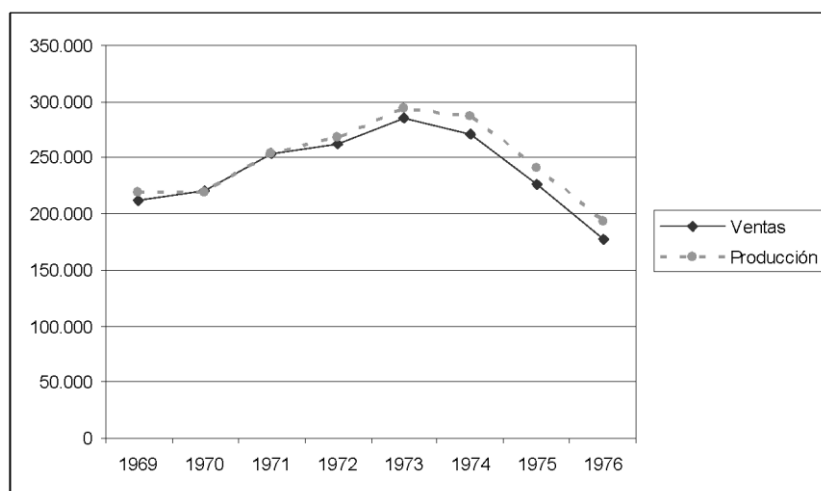
⁵ “Como la destreza artesanal continúa siendo la base de la manufactura y el mecanicismo colectivo que funciona en ella no posee un esqueleto objetivo, independiente de los obreros mismos, el capital debe luchar sin pausa contra la insubordinación de éstos. (...) De ahí que durante todo el período manufacturero cundan las quejas acerca de la indisciplina de los obreros” (Marx, 2004: 447-448).

Gráfico 1. Utilidades por empresa entre 1969 y 1974 (en millones de pesos)



Fuente: Sourrouille, 1980: 61.

Gráfico 2. Producción y venta de automóviles entre 1969 y 1976

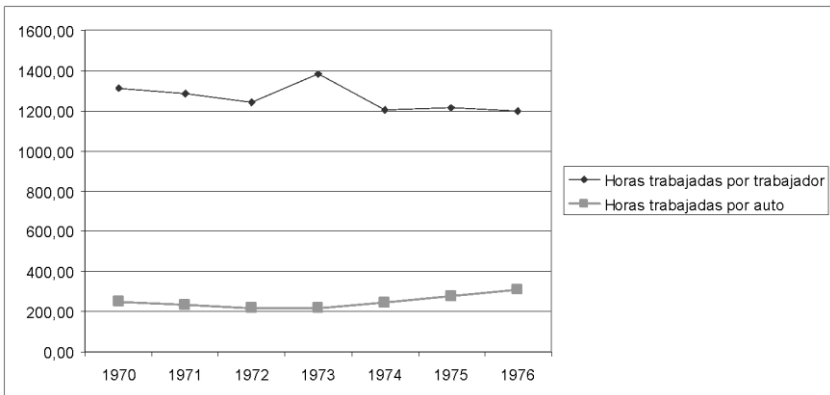


Fuente: ADEFA: *Anuario estadístico*, 1966 a 1976.

Hacia fines de la década de 1960 la industria automotriz entró en una crisis que se acentuó hacia la década de 1970. La misma exacerbó la competencia y tuvo como resultado una centralización de capitales, que puede observarse en la cantidad de empresas que dejan de operar en el sector. A principios de los años setenta aumentó la producción por la búsqueda de las empresas de ganar una mayor porción del mercado ante el aumento de las ventas, lo cual generó un cierto alivio en la crisis. Pero a partir de 1973 fue evidente la sobreproducción en la rama y la cantidad de autos fabricados cayó un 40%.

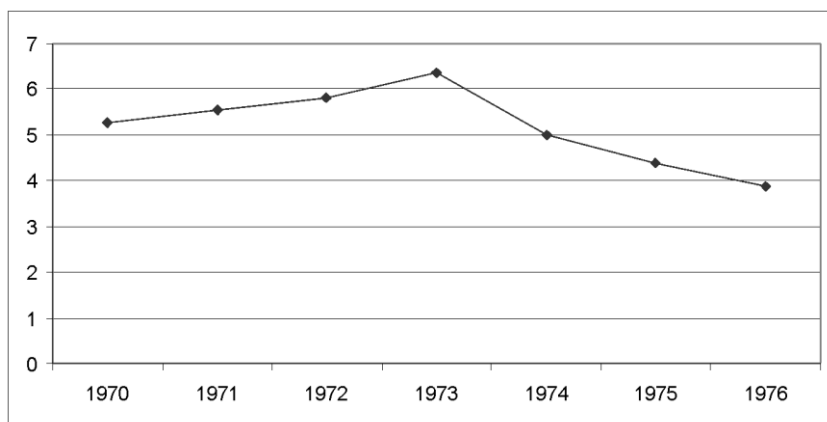
A su vez, en este período la productividad de la rama decayó, tanto en automóviles producidos por obrero como en horas trabajadas por auto y por trabajador (gráfico 3). Es decir que, ante la crisis, las empresas no lograron imponer los despidos para adecuarse a la menor producción e incrementar la productividad.

Gráfico 3. Horas trabajadas por empleado y por auto entre 1970 y 1976



Fuente: Elaborado con datos de Anuarios de la Asociación Argentina de Fábricas de Automotores de los años 1970, 1971, 1972, 1973, 1974, 1975 y 1976.

Gráfico 4. Autos producidos por empleado entre 1970 y 1976



Fuente: Elaborado con datos de Anuarios de la Asociación Argentina de Fábricas de Automotores de los años 1970, 1971, 1972, 1973, 1974, 1975 y 1976.

Esta crisis fue el marco para la expansión del clasismo en la rama y el rechazo de los trabajadores a las direcciones burocráticas. Este fenómeno no sólo afectó a Fiat sino a Renault, Mercedes Benz y Ford, y fue lo que impidió a las patronales automotrices resolver rápidamente la crisis (Harari, 2015).

UN ESLABÓN DÉBIL

Si bien la trayectoria de Fiat en cuanto a utilidades no parece ser diferente al resto, se debe tener en cuenta que la empresa no sólo participaba en el mercado automotriz, sino que también tenía otras producciones. La venta de automóviles constituía el principal negocio de la empresa y representaba más del 56% en 1963, seguido por la venta de tractores (24%), material ferroviario (12%) y motores diesel (5,9%) (Fiat, 1963). Para 1966, la importancia de las ventas de automóviles creció, y alcanzó el 76% de los ingresos de la firma (Fiat, 1965). Sin

embargo, a diferencia del mercado de tractores en el que tenía una participación nunca menor al 30% y con picos de más del 50% (Basco, 1981; Dagnino Pastore, 1966; AFAT, 1986; AFAT, 1991), en el mercado automotriz la firma tenía una participación menor. En 1966, conquistó el 20% del mercado y osciló en torno a ese porcentaje hasta 1976.

Aunque el porcentaje de participación de la firma italiana en el mercado no era despreciable, se sostenía sobre plantas montadas varios años antes que sus competidoras -a excepción de IKA, que ingresó al país en el mismo período pero que a partir de 1967 pasó a manos de Renault, quien cambió parte de las instalaciones. El ingreso de Fiat en el mercado argentino se produjo en 1953, tras la sanción de la ley de Inversiones extranjeras. En diciembre de ese año, la firma italiana fue elegida junto a otras tres empresas para radicar una planta en el país. En abril de 1954 el gobierno argentino firmó un convenio con Fiat para transferirle la fábrica de tractores de Industrias Aeronáuticas y Mecánicas del Estado (IAME), sobre la cual montó su producción. Cabe destacar que la maquinaria de la empresa estatal provenía de la vieja Fábrica de Aviones, cuyo equipamiento databa de varias décadas atrás⁶.

La incursión de la empresa en la producción automotriz comenzó en 1956, luego de la interdicción impuesta por el gobierno militar, cuando incorporaron la producción de chasis para camiones. En 1960 comenzó la producción de automóviles. En 1962 se construyó la fábrica de carrozado de automóviles de El Palomar, donde se trasladó parte de la producción de piezas y el montaje de ciertos modelos. En 1965, la planta de tractores se traslada a la localidad de Sauce Viejo en Santa Fe y la planta de Concord en Córdoba, se dedicó exclusivamente a la producción automotriz y se ampliaron las instalaciones destinadas a la producción mecánica de partes para los automóviles (Fiat, 1956, 1963, 1965 y 1966).

Sobre esta base técnica, uno de los pilares de la ganancia de Fiat era el grado de explotación al que sometía a sus obreros, gracias a la poca

⁶ Un análisis de la maquinaria utilizada en IAME puede verse en: Harari (2015).

resistencia que oponían los sindicatos que los representaban durante la década de 1960. Los salarios de Fiat se encontraban entre los más bajos de la rama⁷ y las condiciones de trabajo eran peores que en otras plantas. En la planta de Concord regía, por un lado, el premio a la productividad, pagado si la producción se elevaba un 25% por ciento. Por el otro, la fábrica había impuesto el acople de máquina: los operarios de máquinas debían atender dos a la vez. No es de sorprender, entonces, que Fiat haya logrado para 1964 un alto nivel de productividad, ni que sus obreros hayan alcanzado un nivel elevado de conflictividad.

Tabla 1. Producción y cantidad de empleados en 1964

Kaiser	producción	50.042
	empleados	9.526
	automóviles por empleado	5,3
Ford	producción	25.264
	empleados	3.371
	automóviles por empleado	7,5
Mercedes Benz	producción	2.222
	empleados	993
	automóviles por empleado	2,2
Chrysler	producción	12.776
	empleados	2.298
	automóviles por empleado	5,6
Fiat Concord	producción	24.093
	empleados	1.471
	automóviles por empleado	16,4

Fuente: Baranson, 1971.

⁷ Por ejemplo,, los salarios de Fiat eran menores en alrededor de un 20% con respecto a los obreros de IKA, según testimonios de ex obreros cordobeses.

DE SINDICATO PATRONAL A SINDICATO CLASISTA

Al instalarse en el país, Fiat enroló a sus obreros en la Unión Obrera Metalúrgica (UOM), uno de los sindicatos peronistas más poderosos del período. Los convenios metalúrgicos se firmaban centralizadamente a nivel nacional. En este sentido, los obreros de Fiat tenían una menor incidencia en las negociaciones de los convenios que sus compañeros del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), donde las negociaciones se realizaban por empresa. Además, se encontraban divididos de los trabajadores de IKA, la otra fábrica automotriz cordobesa, que estaban afiliados al sindicato de mecánicos. Los obreros de Fiat no se plegaron masivamente a las grandes huelgas del gremio metalúrgico en 1955 y en 1959. En 1955, por ejemplo, la empresa explicaba que pudo neutralizar los efectos negativos que esta huelga le generó –la falta de suministros– gracias “a la capacidad de los cuadros técnicos directivos y al encomiable espíritu de colaboración de todo el restante personal” (Fiat, 1956). La huelga de 1959 finalizó en Fiat con la mayoría de los obreros trabajando. No se organizaron asambleas para explicar las causas de la huelga ni piquetes que impidieran el ingreso de trabajadores (Flores, 2004).

De todas formas, en 1960 la empresa decidió crear los sindicatos por planta para mantener a sus obreros aislados, aunque aún no se había otorgado la personería gremial debido a la falta de un marco legal que permitiera los sindicatos por empresa. Esta iniciativa aparecía impulsada por militantes de la democracia cristiana nucleados en la Acción Sindical Argentina (ASA). El argumento que esgrimían para ganar el apoyo de las bases era que la empresa no podía otorgar mayores beneficios ya que el convenio de la UOM incluía a empresas más chicas (Flores, 2004). De esta forma, se creó el Sindicato de Trabajadores de Concord (SiTraC). Al no tener personería, la UOM continuaba representando a los trabajadores de la planta.

Ese año se produjeron 200 despidos que incluían activistas y delegados, violándose el derecho de inmunidad gremial, sin que el sindicato peronista tomara ninguna medida. En 1962 se produjo un conflicto por el

despido de un obrero; el sindicato convocó a asamblea, en la cual se votó el paro total por la reincorporación. En la fábrica corrían rumores de que era un conflicto arreglado porque la empresa necesitaba parar la producción. Unos días después, cuando Fiat pretendió aceptar la reincorporación, el sindicato publicó un volante atacando a la empresa, que fue usado por ella como excusa para cortar el diálogo. Se emprendió una huelga de dos semanas en la que no se recibió el apoyo del resto de la UOM, de otros gremios ni de la CGT regional. Sobre el final de esas semanas cayó un feriado de carácter optativo, pero quienes no se presentaron fueron despedidos. La empresa accedió luego a reincorporar a los cesanteados, pero sin reconocerles la antigüedad y despidió a la comisión interna y a los delegados más combativos. Aquellos delegados que habían carnereado la huelga fueron designados en la comisión interna. El sindicato emprendió un juicio a la empresa por el pago de los días perdidos, pero lo perdió y las costas quedaron a cargo de los trabajadores. En cada recibo de sueldo se les descontaba el monto correspondiente. La decepción de los obreros con la dirigencia peronista se tradujo en un alto nivel de desafiliación (Flores, 2004). La imagen de los sindicalistas era sumamente negativa:

“Cuando yo entré los trabajadores pertenecíamos a la UOM y el secretario general de la seccional Fiat era Jerónimo Carrasco. El tipo de paseaba por la planta y cuando alguien le pedía algo siempre decía: ‘y... no se puede, muchachos’, o ‘ya vamo’ a ve’. En realidad, lo que hacía la empresa era ocupar el espacio sindical con cuatro o cinco tipos que no trabajaban y se la pasaban sentados en una oficina. Se comentaba que ahí adentro jugaban al truco, timbeaban. Había uno de ellos que presataba planta a un tanto por ciento de interés” (testimonio de Carlos Massera, ex dirigente de Sitrac, en Tejerina, et. al., 2010).

Hacia 1965 se desató un conflicto entre el SMATA cordobés, liderado por Elpidio Torres, y la UOM, liderada en Córdoba por Alejo Simó y a nivel nacional por Augusto Vandor, por la afiliación de los obreros de Fiat. Ambos sindicatos peronistas intentaban obtener su representación gremial para ganar posiciones. Para ese año se abrió la planta de automóviles, como ya hemos mencionado, e ingresaron a trabajar operarios de IKA con experiencia sindical que militaron para la afilia-

ción a SMATA. Para evitar esto, la empresa consiguió la personería gremial de SiTraC. Se eligieron delegados y una comisión paritaria para la discusión del convenio. Pero la UOM, mediante un acuerdo con la empresa, logró el ingreso de 70 operarios que, según fue denunciado, eran matones del gremio. Aunque el hecho era *vox populi*, la conducción de SiTraC no tomó ninguna medida. Cuando el Departamento de Trabajo convocó a la discusión del convenio, los representantes de la UOM se presentaron para exponer que el sindicato metalúrgico había apelado la personería de SiTraC. Ante la confusa situación la negociación se aplazó hasta que se otorgara la personería definitiva al sindicato de planta. La discusión del convenio se llevó adelante sin lograr un acuerdo, lo que dio lugar a un conflicto que duró 27 días y finalizó con un lock out patronal y despidos. El SiTraC declaró un paro de 48 horas y tomó la fábrica, La medida fracasó y los obreros fueron reprimidos. La fábrica despidió a 125 trabajadores, entre los que se encontraban delegados, representantes paritarios y algunos operarios. Al quedar descabezada la conducción, se convocó a elecciones a las que se presentó una lista vanderista, que triunfó tras acusar a la lista opositora de comunista. De allí en más, el SiTraC quedó en manos de una conducción pro patronal que acataba las órdenes de la empresa en un clima de reflujo del cual estos trabajadores salieron en 1970 tras el Cordobazo, en el cual no participaron orgánicamente.

El 23 de marzo de 1970 la conducción del SiTraC fue repudiada en una asamblea, tras la cual se destituyó a la comisión directiva encabezada por Lozano. El conflicto había surgido por la firma de un convenio que no representaba ninguna mejora para los obreros y que había sido firmado sin consulta a las bases. Esto fue puesto en evidencia por algunos miembros. Domingo Bizzi, quien había sido radical y miembro de la Comisión Directiva del SiTraC, recuerda:

“Pasa que había muy pocos delegados, 28 delegados, después cuando nosotros subimos al gremio había 110, porque los delegados se eligen de acuerdo a la cantidad de obreros. Y entonces nosotros nos opusimos, porque ellos querían hacer firmar el convenio por decisión del cuerpo de delegados, ¡pero si éramos 28 no éramos representativos! Había que consultar a la gente. Entonces dijimos que cada uno de los delegados

consulte en su sección y al otro día veíamos que hacíamos. Le digo a Monje: ‘estos no van a consultar’. (...) Entonces nos propusimos dejar que votaran para individualizar quiénes decían que habían consultado. Entonces se dio lo que nosotros esperábamos que fuera y dijimos que tenía que pasar a un cuarto intermedio, que no era lógico. Nos levantamos y vamos a las secciones de los tipos que habían votado. Y la primera sección que encontramos era de motores y montaje y le preguntamos a la gente: Y no [habían consultado]... ¡Uy, se armó...! Nosotros presumíamos que se podía armar. Y claro, Monje en la otra sección y Taberna por el otro lado y ser armó un quilombo, se armó una asamblea enorme. Esa fue la mecha. Y después ahí no se paró más hasta que se tomó el gremio, con una toma de fábrica” (Domingo Bizzi, comunicación personal, 6/6/2007).

Tras la remoción de la comisión directiva, los trabajadores eligieron una nueva, provisoria, y comenzó una lucha por su reconocimiento y la firma de un nuevo convenio que incluyera un aumento salarial del 40%⁸. El 4 de abril la provisoria denunció que la comisión directiva impedía la presentación de listas opositoras para las elecciones y solicitó la convocatoria a una asamblea extraordinaria. El 13, sin respuesta al pedido, la provisoria convocó a una asamblea en la planta en la que se exigió la renuncia de la vieja comisión directiva. El 27 la provisoria convocó a una nueva asamblea en la que informó que no había avances en los trámites legales porque la Secretaría de Trabajo no había intimado a la comisión directiva, y se decidió paralizar el trabajo y permanecer en la planta. Por la noche se levantó la medida por un acuerdo con funcionarios provinciales de reunirse al día siguiente en el Departamento provincial de Trabajo. El 28, el Departamento de Trabajo prometió una solución y el 9 de mayo la Secretaría de Trabajo intimó a la comisión directiva a convocar a una asamblea extraordinaria. El 13 de mayo Lozano declaró en la sede de la CGT cordobesa que la provisoria quería crear caos y amenazaba los puestos de trabajo. En repudio, el 14 de mayo los trabajadores decidieron la toma de la fábrica

⁸ Volante titulado “A los compañeros de Fiat Concord”, abril de 1970 y *Boletín del Sindicato de Trabajadores de Concord*, 1, (1), 13/1/1971, Archivo SiTraC, Subarchivo 1, ficha 1.

con rehenes. El 16 los trabajadores autorizaron al director de personal, Ferrero, a salir de la fábrica, y conseguir la renuncia de los miembros de la comisión directiva. La asamblea decidió entonces levantar la medida tras tres días de ocupación.

El resultado fue un triunfo que incluyó el reconocimiento provisorio del sindicato y el llamado a elecciones, que se llevaron a cabo el 7 de julio y en las que resultó elegida una nueva comisión directiva encabezada por Carlos Masera como secretario general y Domingo Bizi como adjunto. De allí en más, los trabajadores emprendieron una serie de luchas por mejores condiciones laborales, en las que llevaron adelante distintas medidas con predominio de la acción directa: huelgas, marchas, tomas de fábricas, toma de rehenes. Uno de los principales reclamos era la cuestión salarial. Los obreros de Fiat eran los peores pagos de la industria, situación que el sindicato buscó revertir. En la firma del convenio la empresa ofrecía los siguientes salarios⁹:

Tabla 2. Salario por categoría ofrecido por Fiat

Categoría	\$ por hora
Oficial superior	463
Oficial	413
Medio oficial adelantado	372
Operario especializado	360
Medio oficial	358
Operario calificado	337
Operario	213
Peón	279

⁹ Volante titulado: “Paritarias. No nos van a doblegar”, s/f., Archivo SiTraC, Subarchivo 1, ficha 1.

En tanto, en Ford se había firmado un convenio con salarios más favorables que será utilizado como argumento de la nueva conducción gremial¹⁰:

Tabla 3. Salario por categoría en Ford

Categoría	al 1° de abril	al 1° de agosto
1°	622	647
2°	554	576
3°	513	533
4°	479	498
5°	441	458
6°	404	420
7°	364	378
8°	335	348

Respecto de los salarios negociados por el SMATA Córdoba para IKA, los que reclamaban eran levemente superiores sólo para las categorías más altas, en el primer año de vigencia del convenio salarial de IKA.

¹⁰ Volante titulado: “Paritarias. No nos van a doblegar”, s/f., Archivo SiTraC, Subarchivo 1, ficha 1..

Tabla 4. Salario por categoría en IKA-Renault¹¹

Categoría	al 1° de julio	a los 6 meses	a los 12 meses	a los 18 meses
A2 Oficial superior	383	425	445	499
A3	363	405	424	463
A4	346	388	404	424
A5 Operario calificado	310	343	355	385
B1 Máxima en línea	335	375	388	416
B2	326	363	378	404
B3	310	343	355	385
C Peón	265	279	284	304

Un reclamo central era la abolición del premio a la producción y su incorporación al básico. Uno de los argumentos esgrimidos era que muchas veces la producción caía por causas ajenas al obrero, como el desperfecto de una máquina o las deficiencias en las materias primas. Por otro lado, significaba un descuento en casos de ausentismo justificado como una enfermedad¹².

Otro de los reclamos era la declaración de insalubridad de la forja, para que se implementaran las 6 horas, lo cual ya habían conseguido los obreros de IKA. Ante los reclamos y los estudios médicos que realizó el SíTraC para demostrar la insalubridad, la empresa empezó a retirar de forja a los trabajadores en los que era más visible el deterioro de la salud y quedó trabajando en la sección el 50% del personal, que continuó bajo trabajo a reglamento como medida de protesta. La empresa decidió entonces enviar las piezas más pesadas a IKA.

¹¹ SMATA, Seccional Córdoba: "Nueva escala de salarios vigente desde el 1/4/1971.

¹² *Boletín del Sindicato de Trabajadores de Concord*, 1, (1), 13/1/1971, Archivo SíTraC, Subarchivo 1, ficha 1.

El trabajo a desgano o a reglamento fue una de las medidas, junto con la toma de fábrica y las huelgas, que se mantuvo durante 1970 y la primera mitad de 1971. De hecho, los obreros lograron reducir los ritmos de producción. Como lo recuerda Gregorio Flores, miembro de la comisión directiva:

“El ritmo de producción se frenó cuando nosotros subimos. Laburando normalmente, se sacaban, por ejemplo, 10 piezas por operario. Y ellos pusieron un 125% y le daban un premio a la producción. Pero el premio a la producción lo controlaban ellos nada más, nadie sabía cómo se aplicaba el premio a la producción. (...) Entonces nosotros dijimos: ‘en lugar de trabajar el 125% por ciento, vamos a trabajar el 100%, como corresponde’. Y nos negamos a hacer horas extras porque no era obligación. Entonces trabajamos a reglamento. Pero los negros se abusaban, en lugar de trabajar... por ejemplo, suponiendo que trabajando al 125% tenían que sacar 15 piezas, trabajando al 100%, tenían que sacar 10. Los negros sacaban 2 piezas. Y nos hacíamos cargo nosotros de eso. Le bajamos el ritmo de producción” (Gregorio Flores, comunicación personal, 12/6/2006).

El relato de Flores se constata en las denuncias de la empresa. El 31 de marzo de 1971, Fiat presentó una actuación ante la delegación cordobesa de la Secretaría de Trabajo en la que solicitaron una inspección para verificar la disminución de la producción provocada por medidas del sindicato, en especial el trabajo a desgano en la sección de forja¹³. La Secretaría hizo lugar a la actuación y envió una inspección a la fábrica en la que se verifica la denuncia. Los funcionarios revisaron las planillas diarias de producción y comprobaron una caída desde el mes de enero de ese año. De hecho, el día 31 de marzo llegaron a verificar una disminución del 25 por ciento. En la sección de forja los funcionarios detectaron que la merma se venía produciendo desde noviembre de 1970, llegando a ser entre un 30 y un 40 por ciento menor, según consta en las planillas de producción anexadas al acta¹⁴.

¹³ Actuación 101.067 del 31/3/1971, Archivo SiTraC, subarchivo 6, ficha 2, p. 29.

¹⁴ Acta de la delegación regional de la Secretaría de Trabajo del día 1/4/1971, Archivo SiTraC, subarchivo 6, ficha 2, p. 31.

Ello muestra que además de las acciones más visibles y conocidas como las tomas de fábricas, y de la disputa por los niveles salariales, el sindicato llevaba adelante medidas de menor visibilidad dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo. Los obreros de Fiat llegaron incluso a reorganizar secciones dentro de la fábrica:

“En un momento llegamos a reestructurar una sección completa. A ese jefe no lo querían sacar y esa sección andaba mal. No llegaban ni cerca de los niveles de producción que más o menos podían hacer. Y entonces el jefe decía que era un problema humano. Y entonces le cambiaron como tres veces a la gente. No podía ser, había un problema de él. Un problema de conocimientos técnicos para resolver los problemas de él. Y fuimos con el jefe de mano de obra, que es el que determina las producciones, los controles de tiempo. Nosotros le dijimos que íbamos porque seguro que algo íbamos a encontrar, detalles que son técnicos que no tiene nada que ver la gente. Habíamos recorrido las primeras cuatro, cinco máquinas, y el segundo jefe de mano de obra dijo: ‘no, suficiente’. Y al otro día se fue. Porque las primeras cinco máquinas que agarramos estaban trabajando de mala manera, con herramientas con velocidades que no eran las correctas, o sea, el tipo no sabe. Porque si yo veo que está mal afilada una mecha porque no me rinde, la mecha no saca la viruta, porque está mal el ángulo de corte, no corresponde al material, no es lo mismo que yo perfore aluminio o fundición o acero. Porque si el material es más blando se cierra más el ángulo de la mecha, si es más duro se abre más. Pero ese conocimiento lo tenés si sabés la composición del material que estás usando. Al no haber ese conocimiento técnico, indudablemente que lo único que tenés que hacer es agachar la cabeza. Y por eso la importancia de la mano de obra especializada que podía discutir en un mismo nivel con el dueño de la fábrica” (Domingo Bizzi, comunicación personal).

Otro de los elementos que los obreros lograron eliminar fue el acople de máquinas. Este mecanismo hoy recibiría el nombre de polivalencia y funcionaba en los puestos en donde los obreros operaban máquinas automáticas.

“Había una cosa que se llamaba el acople de máquinas, que era que un operario suponete que trabajaba en un torno, el torno era automático. Vos ponés la pieza, abre la mordaza, te fijás que esté bien centrada,

abris un botón y empieza trabajar la máquina. Pero la máquina hace como diez operaciones a la vez y hay como 5 o 10 minutos que el obrero está ahí. Entonces hacían que el obrero pusiera en funcionamiento esta otra máquina, y así. Entonces acoplaban el trabajo de las máquinas para que un obrero pudiera atender dos o tres máquinas a la vez. Pero, claro, el tipo no tenía tiempo ni para respirar porque tenía que estar yendo y viniendo a atender las máquinas. Bueno, nosotros nos opusimos a esa medida. Por ejemplo, un negro estaba en el torno y tenía 5 minutos y le decían ‘vas a trabajar en la pulidora’. (...) [Cuando se eliminó el acople] Esos lugares los iba ocupando otra persona que estaba en una sección que no estaba en la producción. Por ejemplo, un tipo que estaba en almacén lo traían y lo ponían a hacer lavado de las piezas. La gente que ya estaba la iban reubicando por esos lugares” (Gregorio Flores, comunicación personal).

La lucha de los trabajadores de Fiat continuó en ascenso durante los años 1970 y 1971, y a diferencia de lo ocurrido con el Cordobazo de 1969, participaron en el Viborazo. Ese año había comenzado con una toma de fábrica por la reincorporación de cuatro miembros de la comisión directiva y dos delegados. Luego del Viborazo, caen presos 6 miembros del sindicato¹⁵.

En 1971 se produjo la discusión por la firma del convenio colectivo. Luego de tres meses no lograron grandes conquistas, en especial, un aumento sustancial de salarios¹⁶. El 25 octubre de 1971 el Ministerio de Trabajo le quita al SiTraC la personería gremial, con el argumento de que las medidas de fuerza tomadas no respetaban los requisitos previstos por la legislación, que carecían de legitimidad y ponían en riesgo la producción de la empresa¹⁷. De esta forma, la empresa desconoció a los activistas del sindicato, que en su mayoría fueron echados. Las luchas fueron debilitándose debido a la represión que el gobierno ejerció sobre los trabajadores: la fábrica fue militarizada, la dirigencia del gremio

¹⁵ Volante: “Conferencia de prensa de SiTraC y SITRAM”, 21/4/1971, Archivo SiTraC, Subarchivo 1, ficha 1.

¹⁶ Volante: “Conferencia de prensa de SiTraC y SITRAM”, 21/4/1971, Archivo SiTraC, Subarchivo 1, ficha 1.

¹⁷ *Resolución n°304, Ministerio de Trabajo, Delegación regional Córdoba, 25/10/1971*, Archivo SiTraC, Subarchivo 6, ficha 4, p. 1.

perseguida y los trabajadores amenazados con ser despedidos¹⁸. Los dirigentes realizaron una campaña desde afuera de la fábrica con apoyo de los obreros del interior en pos de lograr la afiliación al SMATA, liderado en 1972 por la lista marrón conducida por René Salamanca, militante del PCR. Pero fracasó, y el Ministerio de Trabajo decretó la afiliación de los obreros cordobeses de Fiat a la UOM, gremio al que ya se habían incorporado los trabajadores de la planta de Palomar.

Los obreros de Fiat realizaron una experiencia con la dirigencia sindical peronista y demócrata cristiana, que los llevó a una derrota tras otra. Sin embargo, salieron de su letargo recién en 1970, al calor del proceso social que se abrió luego del Cordobazo. En ese clima, rechazaron a la vieja conducción y buscaron una nueva orientación. Las luchas emprendidas durante el lapso que duró la experiencia clasista en SiTraC tenían como principal objetivo conquistas económicas, además de la defensa del sindicato.

DE LA CONCIENCIA SINDICAL A LA POLÍTICA

A medida que la lucha fue avanzando, quienes dirigían la nueva comisión directiva fueron adoptando posiciones políticas revolucionarias de forma más decidida. La adopción de posiciones políticas se vio reflejada en las publicaciones del sindicato. Ya en su primer boletín, se observa que las reivindicaciones de los trabajadores trascendían el terreno exclusivamente económico e incluían un programa general para el conjunto de la clase obrera cordobesa:

- “-Aumento del 40% y llamado a renovación de convenios
- Contra la abolición del sábado inglés y su implementación en todo el país
- Abolición de la reglamentación de la Ley de Accidentes que quita la conquista del 100% y la reduce al 75%

¹⁸ Volante: “Sí: fracasaron los paros en FIAT”, 8/11/1971. Archivo SiTraC, Subarchivo 1, ficha 3, p.25.

- Rechazo de la nueva Ley de Alquileres que se convertiría en Ley de Desalojos
- Aumento de 10.000 pesos a jubilados y pensionados. Retorno al tope de los 55 años para jubilarse
- Solución a los problemas de agua, luz y transporte en los barrios
- Libertad a los presos gremiales, estudiantiles y políticos
- Abolición de la pena de muerte, el estado de sitio y toda reglamentación represiva”¹⁹.

En una extensa nota titulada “El SiTraC y la política”, explicaban la naturaleza política de la actividad gremial y reivindicaban una lucha donde “nada se apropie del fruto de nuestro trabajo”²⁰. En junio de 1972, puede leerse en su Boletín n^o2 una declaración de su adhesión a un programa revolucionario:

“no estamos en esta guerra para solamente para conseguir que nos paguen un poco más o para que nos den un poco más de libertad. (...) Estamos en esta guerra para destruir la explotación del hombre por el hombre”²¹.

En ese boletín continuaba la nota “El SiTraC y la política” pero ya con posiciones más radicalizadas: se explicaba la diferencia entre el sindicalismo reformista y el que busca fomentar la conciencia de clase. Así fundamentaban su identificación con el clasismo, y lo oponían al reformismo, y en especial a la burocracia sindical.

A través de la lectura, el contacto con intelectuales y militantes de izquierda, los dirigentes de SiTraC fueron adoptando posiciones revolucionarias. Ello se reflejó en un acercamiento de delegados a partidos de izquierda revolucionaria y la identificación del SiTraC con el clasismo. De 110 delegados, alrededor de 80 se reconocían de izquierda

¹⁹ *Boletín del Sindicato de Trabajadores de Concord*, 1, (1), 13/1/1971, Archivo SiTraC, subarchivo 1, ficha 1.

²⁰ *Boletín del Sindicato de Trabajadores de Concord*, 1, (1), 13/1/1971, Archivo SiTraC, subarchivo 1, ficha 1.

²¹ *Boletín del Sindicato de Trabajadores de Concord*, (2), junio de 1971, Archivo SiTraC, subarchivo 1, ficha 1.

(Domingo Bizzi, comunicación personal, 23 de septiembre 2010). Gregorio Flores, miembro de la comisión directiva recordó la primera vez que se declaró socialista en una asamblea, luego de la cual un grupo de delegados, fogueados por un peronista de derecha, le reclamó explicaciones. Entonces, explicó lo que significaba el socialismo y se ganó el apoyo de la mayoría de los delegados (Flores, 2004).

“...la mayoría de los miembros de la comisión interna que protagonizó el episodio clasista (Mäsera, el Gringo Bizzi, que era radical, Páez, que también venía del radicalismo y yo) tenía contactos con la izquierda. Yo tenía algunos compañeros con los que afectivamente estaba muy ligado, que eran del Partido Comunista. Cuando nosotros llegamos al sindicato, en el '70, me ligué enseguida con un ex militante del Partido Comunista que se había pasado al PRT, Partido Revolucionario de los Trabajadores. Es en esos momentos que empieza una politización mayor sobre todo bajo la influencia de la lucha estudiantil” (Flores, 2006).

Por su parte, Domingo Bizzi relata su experiencia de acercamiento a las ideas revolucionarias a través del abogado Curuchet, militante del PRT.

“Yo manejaba algunos conceptos, no muy definidos. (...) Tenía alguna cosa así, pero más por reflejo que por convicciones. Y a todos nos pasó lo mismo. Pero cuando nosotros organizamos eso ya habíamos tomado la determinación de asumir la posición clasista. Y el que tuvo muchísimo que ver con eso fue el abogado Alfredo Curuchet²²” (Domingo Bizzi, comunicación personal).

La trayectoria de los dirigentes del SiTraC muestra la transformación en sus posiciones políticas. Algunos de ellos ya tenían cierto contacto con la izquierda sin ser militantes (Flores), y otros venían de una tradición peronista (Mäsera y Páez) e incluso radical (Bizzi). La definición de clasistas no fue previa a la toma del sindicato, sino posterior, y la militancia partidaria en organizaciones revolucionarias comenzó a lo largo de esta experiencia. Lejos de ser obreros sin experiencia previa, o sin contacto con los grandes sindicatos peronistas, muchos de ellos tenían una trayectoria sindical y política previa, lo que difiere de la

²² Curuchet fue el abogado del gremio y militante del PRT.

visión que adjudica a una supuesta inexperiencia política y sindical el surgimiento del clasismo. Es más bien la ruptura con esa trayectoria previa la que favorece la emergencia de posiciones clasistas (Brennan y Gordillo, 2008; Brennan, 1994, 1992; Gordillo, 1996).

Las posiciones políticas revolucionarias de los dirigentes no parecieron ser un obstáculo para recibir el apoyo de las bases. El sindicato fue defendido por sus trabajadores, incluso en un contexto represivo como el de 1971 en el que varios dirigentes fueron encarcelados. Por ejemplo, en junio de 1971, 40 trabajadores de Materfer fueron trasladados a la planta de grandes motores Diesel e intimidados para que se desafiliaran del SiTraM –gremio de la planta de Materfer cuyas acciones se coordinaban con las de Concord- y se afiliaran al SMATA. Los trabajadores se negaron, quedando afiliados a su anterior gremio. Esto sucedió a pesar de que, como era conocido, los trabajadores de SMATA contaban con mejores condiciones salariales. Como reconoce el sindicato, los trabajadores de Fiat eran los peores pagos de la industria automotriz²³. Es decir, la defensa de la conducción clasista trascendió el interés económico inmediato. Se trataba de la defensa de los órganos representativos de la clase y de una estrategia particular, lo cual muestra un cierto quiebre en la conciencia de los trabajadores de esta planta. Por otro lado, luego de que le fue quitada la personería gremial, la lucha por afiliarse a otro sindicato clasista, el SMATA dirigido por René Salamanca, continuó dirigida por quienes habían encabezado el gremio, a pesar de su poca “efectividad”, ya que como reconocen, no lograron obtener gran parte de los reclamos. Es por ello que la idea de que la elección de representantes clasistas se debía a su “efectividad” no parece corresponderse con lo que sucedió. Más bien parecía obedecer a que los clasistas representaban mejor los intereses de las bases.

CONCLUSIONES

La experiencia clasista de los obreros de Fiat en Córdoba se produce en un contexto de crisis económica y política. Desde fines de la década de

²³ *Resumen de la conferencia de prensa del 8/6/1971*, Archivo SiTraC, subarchivo 1, ficha 1.

1960 la industria automotriz atraviesa una crisis que determina la necesidad de incrementar la explotación de sus trabajadores por la vía de la racionalización e intensificación del trabajo, dado el estadio de desarrollo del proceso de trabajo en la rama. Esto no es una particularidad de la Argentina ni de Fiat, aunque haya sido uno de los capitales más afectados, sino que con poca diferencia temporal se replicó en Renault y en las plantas de Buenos Aires. En Fiat, además, los obreros sufrían unas de las peores condiciones salariales y laborales de la rama.

El surgimiento del clasismo en la planta de Fiat fue una consecuencia directa del Cordobazo, que marcó el fin del reflujo abierto con la derrota de la resistencia y el inicio de un período de alza en la lucha de clases. En el año 1969 se puede fijar el inicio de un proceso revolucionario que implicó la aparición de una fracción de la clase obrera que abandona el programa reformista, corporizado en el peronismo y la burocracia sindical, y adopta un programa revolucionario. El sindicalismo clasista va a ser una de las expresiones del programa de independencia de clase en este período.

Para 1970, marcados por un ciclo ascendente de luchas que había comenzado un año atrás, los obreros de Fiat destituyeron a la conducción de SiTraC y eligieron una nueva. La experiencia de SiTraC, si bien acotada, muestra un momento de quiebre en la conciencia reformista de la clase, que había vivido en carne propia la burocracia peronista y su conciliación de clases. La lucha se desata en el terreno económico, pero trasciende este plano. No solo está en juego la defensa de la organización, sino también la elección de un personal sindical que adopte explícitamente un programa revolucionario, incluso frente a otras opciones que hubieran implicado un avance en términos económicos y en un contexto represivo. Estos elementos nos dan el indicio de que una fracción de la clase comienza a romper con el programa reformista, es decir con el peronismo, y a acercarse a posiciones revolucionarias.

REFERENCIAS

- AFAT Asociación Fábricas Argentinas de Tractores (1986). *Estadísticas de la industria del tractor, 1977-1986*, boletín interno de AFAT, Buenos Aires.
- AFAT Asociación Fábricas Argentinas de Tractores (1991). *Estadísticas de la industria del tractor, 1982-1991*, boletín interno de AFAT, Buenos Aires.
- Baranson, J. (1971). *La industria automotriz en los países en desarrollo*, Serie de Estudios del personal del Banco Mundial, Madrid: Editorial Tecnos.
- Basco, J. (1981). La industria del tractor, BCRA.
- Brennan, J. (1992). El clasismo y los obreros. El contexto fabril del “sindicalismo de liberación” en la industria automotriz cordobesa, 1970-75. *Desarrollo Económico*, 32(125), 3-22.
- Brennan, J. (1994). *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976*. Sudamericana.
- Brennan, J., & Gordillo, M. B. (2008). *Córdoba rebelde, el Cordobazo, el clasismo y la movilización social*. De la Campana.
- Dagnino Pastore, J.M. (1966). *La industria del tractor en la Argentina*, Buenos Aires: Instituto Di Tella.
- Fiat (1956). *Memoria y balance general*, .
- Fiat (1963). *Memoria y balance general*.
- Fiat (1965). *Memoria y balance general*.
- Fiat (1966). *Memoria y balance general*.
- Flores, G. (2004). *SitTaC-SitTaM. La lucha del clasismo contra la burocracia sindical*. Editorial Espartaco.
- Flores, G. (2006). *Lecciones de batalla*. Ediciones RyR.
- Gordillo, M. (1996). *Córdoba en los '60: la experiencia del sindicalismo combativo*. Dirección de Publicaciones de la UNC.
- Harari, I. (2015). *A media máquina. Procesos de trabajo, lucha de clases y competitividad en la industria automotriz argentina (1952-1976)*. Ediciones RyR.
- Linhart, R. (2003). *De cadenas y de hombres*. Siglo XXI.
- Marx, K. (2004). *El capital*. Siglo XXI.

Sourrouille, J. (1980). *Trasnacionales en América Latina. El complejo automotor en Argentina*, México: Nueva Imagen,}.

Tejerina, H.; Roitman, S.; Cabral, X. & Olivera, E. (2010). *El torno y la molotov. Relatos e imágenes de la Córdoba obrera 60-70*, Jorge Sarmiento Editor