

# Organización sindical y relaciones laborales

## Un estudio de caso sobre la industria del vidrio (1943-1947)

*Pablo Forni\**  
*Héctor Angélico\*\**

El breve período que va de 1943 a 1947 corresponde a la constitución de la matriz de las estructuras sindicales prevalecientes por muchas décadas. El análisis del accionar de los organizadores sindicales, tanto en el ámbito laboral como en relación con la Secretaría de Trabajo y Previsión, permite ahondar en los procesos de organización sindical y conformación del sistema de relaciones laborales. En este sentido, la estrategia metodológica del estudio de caso resulta fructífera para la comprensión de estos procesos sustantivos. El caso elegido es el del sindicato de la industria del vidrio que se encuentra en el centro de estas transformaciones. Este estudio constata la influencia de los organizadores comunistas en los orígenes del sindicato. También permite apreciar las transformaciones del mundo del trabajo producidas a raíz del inicio de las relaciones laborales.

---

\* University of Notre Dame y Universidad del Salvador

\*\* CEIL-CONICET

## 1. Introducción

El análisis del accionar de los organizadores sindicales, tanto en el ámbito laboral como en relación con la Secretaría de Trabajo y Previsión en el período que va de 1943 a 1947, permite ahondar en los procesos de organización sindical y conformación del sistema de relaciones laborales. La resultante de estas transformaciones será la consolidación de una forma de organización sindical y una "pauta de articulación de intereses" que se proyectarán durante varias décadas

Estos procesos han sido objeto de numerosos estudios y reflexiones. El carácter industrial y centralizado así como la influencia de los organizadores gremiales comunistas en las organizaciones que se desarrollan durante los años previos al surgimiento del peronismo han sido indicados por varios autores. Tamarin señala que "...mientras el número de miembros de las organizaciones sindicales creció alrededor del 18% entre 1936 y 1941, la cantidad de afiliados a los sindicatos industriales casi se duplicó. Las organizaciones de liderazgo comunista contabilizaron casi todo este aumento" (Tamarin, 1985, p. 149).

Durante esos años, varios trabajos posibilitan ponderar las características y los alcances de la actividad gremial en los sectores más dinámicos de la economía. Du-

rruty, Tamarin, Horowitz y Korzeniewicz destacan el auge del sindicalismo comunista a partir del éxito organizativo de los sindicatos de industria, entre los que sobresalen la FONC (Federación Obrera Nacional de la Construcción), la FOIC (Federación Obrera de la Industria de la Carne) y el SOIM (Sindicato Obrero de la Industria Metalúrgica). Por su parte, Doyon resalta la importancia de las comisiones internas o de reclamos para la penetración de los sindicatos en las plantas. Asimismo, "La inserción de dichas comisiones bajo control sindical en el lugar de trabajo aseguró importantes beneficios tanto al obrero como al sindicato; aumentó la eficacia de éste para proteger los derechos económicos y sociales del trabajador dentro del sistema de producción, creó un vínculo permanente entre la organización sindical y las bases" (Doyon, 1984, p. 210).

El período considerado en este trabajo es especialmente relevante para la conformación del sistema de relaciones laborales, "...los acuerdos obtenidos entre 1943 y 1945 eran contratos elementales que aseguraban aumentos salariales limitados. Por otro, los acuerdos de 1947 y 1948 eran en cambio documentos más amplios, que introducían una elaborada definición del escalafón, que imponían un rígido control sobre las condiciones de trabajo y que difundían la estructura sindical en nivel de empresa, con la creación

de las comisiones internas" (Doyon, 1977, p. 457).

Gaudio y Pilone, al analizar el desarrollo de la negociación colectiva durante los años previos al surgimiento del peronismo, resaltan las continuidades y puntos de contacto entre el desarrollo de la negociación colectiva, antes y después de 1943. Asimismo, afirman que el proceso de transición de las relaciones laborales entre fines de 1943 y el acceso del gobierno peronista en 1946 requiere una investigación específica (Gaudio y Pilone, 1983).

La relevancia del período considerado radica en que éstos son los años en que se constituye la matriz de las estructuras sindicales que aparecen como fundadoras del sindicalismo argentino (Bunel y Angélico, 1988). Esta "matriz peronista" incluye la estructuración por rama, el monopolio de representación de los intereses colectivos en el marco jurídico-administrativo de la personería gremial, la elección de la rama de actividad como nivel exclusivo del convenio general y la búsqueda de resultados colectivos para todos los trabajadores asociados con la gestión de beneficios y obras sociales que el sindicato brinda, exclusivamente, a los afiliados y a su familia (op.cit.).

El proceso de formación del movimiento obrero no es, como numerosos observadores han asumido desde Marx, una cuestión que se deriva meramente del de-

sarrollo de una nueva forma de conciencia en las bases de la clase obrera (Valenzuela, 1991). Ciertamente, los obreros deben adquirir una conciencia y también la noción de que a través de la organización y la acción colectiva podrán alcanzar sus propósitos de cambio. Sin embargo, éste es solamente un aspecto del cuadro general, pues es históricamente constatable en distintos países que la acción de los empleadores y del estado generan un contexto político y social que ejerce una influencia determinante sobre el éxito o fracaso de los diferentes grupos de organizadores sindicales (op.cit.).

En este trabajo consideramos la industria del vidrio. En primer término, describimos la consolidación del "Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines", prestando atención a los lazos que se establecen entre los organizadores sindicales y la Secretaría de Trabajo y Previsión. En segundo término, analizamos las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo de las fábricas de esta industria a partir de la conformación del sistema de relaciones laborales, en el período que va del golpe de estado de 1943 a la firma del primer convenio colectivo de trabajo en 1947.

El estudio de caso constituye la estrategia metodológica más adecuada para el análisis de estos procesos sustantivos pues permite seguir vínculos operativos en el

tiempo y enriquecer, a través del conocimiento del contexto particular del caso, la explicación del proceso social general (Stake, 1995; Yin, 1984). Las fuentes primarias utilizadas son entrevistas a dirigentes y afiliados del sindicato en diferentes establecimientos y también publicaciones sindicales para el período considerado. La constante comparación de las afirmaciones y relatos de los diferentes entrevistados posibilitó la triangulación necesaria para asegurar la validez de la información original presentada en este artículo (Denzin, 1984; Stake, op.cit.).

## 2. El caso

Con anterioridad nos hemos referido al desarrollo de la actividad gremial en la industria del vidrio. Durante la década que antecede al surgimiento del peronismo, los trabajadores de esta industria no

contaban con ninguna organización gremial a excepción de aquellos de "La Moderna" de Sarandí (Avellaneda). En 1942, un grupo reducido de organizadores sindicales de "Papini & Cía.", "La Argentina" y "La Moderna" conforman el "Sindicato Obreros Vidrieros y Anexos", si bien no es más que una organización de militantes con escaso poder y limitada penetración en los establecimientos en los que se desempeñan (Angélico y Forni, 1993 y 1995).

A partir de 1935, la industria experimenta una notable expansión en el número de establecimientos así como en el personal ocupado.

## 3. El acercamiento del estado

El golpe de estado de 1943 no significó en un principio un cambio en la situación de los organizadores sindicales. Por lo contrario, las autoridades militares acentuaron

**CuadroN° 1:** Establecimientos y personal ocupado en la industria del vidrio

Año	Número de establecimientos	Personal Ocupado	
		Empleados	Obreros
1935	35	194	4658
1937	38	227	5593
1939	39	292	6298
1940	40	322	6578
1941	46	396	8157

Fuente: Estadísticas Industriales, 1941.

la dureza de la represión en aquellas industrias en las que los militantes comunistas tenían un papel preponderante. Varios militantes del recientemente conformado Sindicato de Obreros del Vidrio y Anexos de Avellaneda recordaron al ser entrevistados esta situación.

"Nosotros seguíamos cayendo presos. La policía seguía actuando tal cual, como actuaba con el Partido Conservador. Leña, sablazos, los cosacos a caballo, corridas. No nos dejaban llegar al sindicato, nos corrían con los caballos, nos pegaban con el sable, cuando nos agarraban nos llevaban detenidos. La última vez que estuvimos detenidos fue precisamente cuando más sufrimos, que nos llevaron a los sótanos de La Plata. Era un lugar que bajabas una escalera y nunca llegabas al fondo, húmedo, feo, te mezclaban con los ladrones que había detenidos, con políticos. Había comunistas detenidos que trabajaban que era un contento. Se dejaban crecer la barba y trabajaban con los que iban cayendo detenidos: -¿Ve compañero que no es al comunismo sólo que persiguen? ¿Ve que a usted también y usted es gremialista?"<sup>1</sup>

Simultáneamente con la represión, algunos miembros militares del nuevo gobierno comenzaron una campaña a fin de atraer a los militantes sindicales. El coronel Juan Domingo Perón, Subsecretario del Ministerio de Guerra, inició el acercamiento a través de su

colaborador cercano el coronel Domingo Mercante, también funcionario del Ministerio de Guerra. Este último tenía un hermano que era miembro de uno de los sindicatos más importantes de ese momento, la "Unión Ferroviaria". Tres días después de la huelga de los trabajadores de la carne, 23 de octubre de 1943, Mercante fue designado interventor de la "Unión Ferroviaria" (Matsushita, 1983). Desde este gremio estratégico, el grupo de funcionarios militares encabezado por Perón empezó a contactar militantes sindicales. Un entrevistado relata lo siguiente:

"En una oportunidad nos llaman dos dirigentes ferroviarios, uno de ellos era Florencio Soto y el otro Carlos Carugo. Me llaman al sindicato y me dicen que habían conocido a un hombre que de cumplir con lo que prometía iba a ser Dios para los trabajadores. Y me proponen reunirnos con ellos en el Café "La Unión" que está cerca de Mitre en la Avenida Pavón, casi frente al Cine Roca, que me esperaban ahí. Y fui, dijeron que habían conocido a un tipo que se llamaba Juan Perón en la revolución ésta, que prometía tantas cosas que haría si estuviera en posición de hacerlo. Hasta no creemos, dijo, pero, no queremos juzgarlo sin que lo vean y que opinen también. Entonces, del vidrio fuimos unos cuantos: Vicente Garófalo, José Trollón y el que habla. En el Ministerio de Guerra era un pinche todavía Perón. Nos habló de la creación de una subsecretaría de trabajo para terminar con el Departamento

<sup>1</sup> Entrevista con Manuel Torres, Secretario de Organización del Sindicato del Vidrio y Anexos de Avellaneda.

Nacional de Trabajo y el viejo Departamento Provincial de Trabajo en la provincia de Buenos Aires, que eran todos unos piratas al servicio de las empresas. Prometió muchas cosas: leyes obreras, las vacaciones que, en ese entonces por ley las tenía solamente el personal de comercio, iban a ser generales para todo el mundo, que todos tenían derecho a sus vacaciones. El hombre hizo muchas promesas. Terminamos por salir de ahí convencidos de que el movimiento obrero había encontrado un hombre que era el hombre ideal para apoyarlo. Tal es así, que salimos de allí y reunimos a todos los gremios de Avellaneda en el sindicato del vidrio y les dijimos lo que había pasado, lo que había ocurrido. Nos conocíamos de actuar en los departamentos de trabajo. ..Y si bien había entonces algunas dudas, muchos quisieron ir a ver a Perón. Fueron y terminaron por convencerse ellos también de que por lo menos este hombre tenía espíritu de convicción de lo que iba a hacer y ellos aceptaban porque no tenían nada. El movimiento obrero venía de actuar contra el Partido Conservador que no les daba nada y que cuando daba algo era una miseria."<sup>2</sup>

Otro miembro del sindicato, integrante de una comisión de reclamos recordó también el acercamiento a Perón en el ámbito de la Secretaría de Trabajo.

"Me acuerdo como si fuera hoy, un día fuimos a verlo con Leonardo Albornoz (dirigente del sindicato) a Perón, que en aquel entonces él me

invitó. Me dijo: mirá, te voy a llevar a la Secretaría de Trabajo, vas a ver a un tipo que cuando lo veas vas a ser el primer fanático de él... Y fuimos a la Secretaría de Trabajo y Previsión. Y estuvimos ahí esperando más o menos diez minutos, él se anunció porque ya lo conocía, ya había ido varias veces. Entonces sale Perón y saluda a Albornoz, y le pregunta: -¿Y este muchacho?

-Coronel, se lo traigo porque lo quería conocer.

Dice Perón: -Pero es muy jovencito, ¿Le gusta la lucha gremial? ¿Ya quiere empezar? ¡Macanudo!. A mí me gusta la gente joven que asimile y aprenda a defenderse, porque acá hay que defenderse y aplicar la Ley"<sup>3</sup>

De este modo, Perón desarrolló desde una posición de segundo nivel en el gobierno militar una campaña de aproximación hacia los sindicatos. La represión gubernamental dirigida contra los sindicatos, en general, y contra los comunistas, en particular, evidentemente favorecía su campaña de atracción de militantes sindicales independientes. Sólo la indiferencia hacia el área laboral por parte de los líderes militares competidores de Perón puede explicar por qué ellos le permitieron hacerse cargo del manejo de las cuestiones laborales en el ámbito nacional. Nunca imaginaron el poder político que implicaba esta posición en la administración del estado<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> Entrevista con Manuel Torres.

<sup>3</sup> Entrevista con Antonio Misura.

<sup>4</sup> Como Perón recordaba en una entrevista en 1965: "Cuando dejé la Secretaría de Guerra y la Vicepresidencia y peticioné un cargo menor, todos se rieron. Pero yo me

La estrecha relación establecida por un grupo de militantes del sindicato del vidrio con Perón produjo inmediatamente un conflicto con los militantes comunistas de este sindicato, incluyendo al secretario general del gremio. Los líderes de las dos fábricas más grandes de Avellaneda y del país, Vicente Garófalo (Papini & Cía.) y Manuel Torres (Papini S.A.), decidieron destituir de la dirección del sindicato a Manuel Pallares, líder comunista del pequeño establecimiento "La Moderna" de Avellaneda. Además, este último militante se encontraba prófugo de la policía que lo perseguía por su filiación comunista, de modo que ni siquiera le fue posible asistir a la asamblea del sindicato del vidrio realizada en el cine Monumental de Avellaneda en la que fue destituido. Se lo acusó de realizar actividades proselitistas en el gremio, lo que constituía claramente una excusa ya que estas mismas actividades que implicaban el adoctrinamiento de los jóvenes militantes del gremio se venían realizando, desde hacía tiempo, sin ser cuestionadas. El grupo comunista que sólo representaba a una pequeña planta ("La Moderna") y a algunos militantes en las restantes, fue derrotado en la asamblea ya que los

acusadores lideraban las grandes fábricas de Avellaneda. Más allá de este enfrentamiento, debe señalarse que los militantes de filiación comunista siguieron participando de la vida del sindicato aunque ya no desde posiciones de liderazgo. La comisión de reclamos de la fábrica Rigolleaux (Berazategui) siguió contando, por ejemplo, con tres delegados comunistas.

Resuelto el "problema comunista", los líderes "protoperonistas" afianzaron sus lazos con el estado a través de la Secretaría de Trabajo y Previsión, presidida por Perón. Una vez que este último se hizo cargo de dicha dependencia, las leyes que les había prometido a los líderes sindicales comenzaron a ser aprobadas. Las dos leyes más importantes eran la de jubilaciones y la que establecía vacaciones para todos los trabajadores. Debe tenerse en cuenta la celeridad con la que fueron aprobadas debido a la naturaleza no constitucional del gobierno, que establecía leyes por decreto sin necesidad de aprobación parlamentaria. La capacidad de Perón para obtener la aprobación de estas leyes fue un factor determinante para su éxito entre los militantes sindicales.

---

sentía... impotente con esta gran cartera... que no me permitía hacer reformas de fondo. Me di cuenta de que... la palanca... del país era un departamento olvidado y llamado "Departamento Nacional de Trabajo y Previsión"... En la Argentina había tal necesidad de comprensión y justicia que todos empezaron a seguirme. Si 300 obreros venían a verme, yo hablaba con los 300, si eran 20 hablaba con los 20 y si eran tres, yo decía "Que pasen los tres" y hablaba con ellos." Peicovich, Esteban en *Hola Perón*, Jorge Alvarez, Buenos Aires, 1965, pp 40-41. Citado en Little, 1979.

#### 4. La constitución del sistema de relaciones laborales

Mucho más importante que la legislación en sí fue el establecimiento de un sistema de relaciones laborales. Si bien existían antecedentes de negociación entre sindicatos y empresas con la mediación del estado, nunca había existido un verdadero sistema de relaciones laborales en el ámbito nacional; la falta de libertad de los militantes sindicales dentro y fuera del lugar de trabajo, la actitud negativa de la mayor parte de los empresarios y la indiferencia de muchos funcionarios oficiales con respecto a la cuestión laboral lo obstaculizaban.

##### 4.1. *El estado*

Perón creó la nueva Secretaría de Trabajo y Previsión reuniendo todas las dependencias laborales en el ámbito nacional y provincial. Con él, la nueva Secretaría tuvo un peso político en el estado nunca antes alcanzado por ninguna dependencia laboral. Estos logros están estrechamente relacionados con la asunción del general Farrell como Presidente de la República en reemplazo del general Ramírez. El nuevo presidente era más favorable a Perón que su antecesor. En las páginas de la publicación sindical, los organizadores gremiales reconocen la voluntad política de la Secretaría a cargo de Perón y demandan mayor

poder para ésta:

"Existe sin duda alguna muy buena voluntad en las autoridades responsables de la Secretaría de Trabajo y Previsión para resolver los problemas elevados a la misma por los trabajadores; pero carecen dichas autoridades de lo indispensable para poder resolver llegado el caso con la imparcialidad y la justicia debida cuando se tropieza con el inconveniente de no poder llegarse a un acuerdo con las partes en litigio, cosa que ocurre en noventa y nueve oportunidades de cada cien... La clase trabajadora argentina que durante infinidad de años vivió en el más completo desamparo oficial, sabe de la voluntad puesta en evidencia por las autoridades para solucionar sus problemas, pero tampoco desconoce la pérdida apreciable de tiempo que lleva una gestión -en la mayoría de los casos, por despidos- por no existir un medio que faculte a las autoridades competentes a dictar una resolución cuando cesen las posibilidades de un acuerdo conciliatorio entre patrones y obreros... Pongamos por ejemplo lo siguiente. Un obrero es despedido por la empresa X por motivos que sólo el industrial conoce. El obrero sintiéndose injustamente separado de ese personal concurre a su sindicato -si es afiliado- o a la Secretaría de Trabajo para entablar personalmente el derecho de reincorporación, y nota con pesar que el tiempo transcurre sin que la gestión entablada prospere. Ello no es porque a las autoridades encargadas del caso les falte empeño, ya que el patrón es citado de continuo a la repartición de trabajo con el firme deseo de lograr el ingreso del obrero a su puesto, pero



se hallan con una cerrada negativa patronal que entorpece toda gestión conciliatoria, pese a asistirle al obrero el derecho de reclamo. Nuestro gremio está en condiciones de comprobar estos hechos ya que ha presentado ante las autoridades de la Secretaría de Trabajo y Previsión tres causas distintas de despido provocadas ex profeso por los patrones que queman sus últimos cartuchos en procura de una desorganización entre sus personales organizados... Con el 'Reglamento Interno', la Secretaría de Trabajo y Previsión cimentará sus buenos propósitos en bien de los trabajadores argentinos<sup>5</sup>.

El mismo militante que escribió este artículo en uno de los primeros números del periódico sindical, señaló en una entrevista que, en esos momentos, él estaba más tiempo en las oficinas de la Secretaría de Trabajo que en la sede del sindicato. También mencionó que, en algunos casos, los funcionarios de esta dependencia estatal enviaron la policía a los domicilios de los empleadores para asegurar su presencia en reuniones de conciliación. Es claro que, durante este período de formación de los sindicatos como del sistema de relaciones laborales, las autoridades estatales del área laboral favorecían las peticiones de los trabajadores en el caso de que los militantes sindicales fueran parte de la incipiente coalición peonista.

#### 4.2. *El movimiento obrero*

A fin de constituir un sistema de negociación colectiva nacional para todos los trabajadores de la rama de actividad industrial, el sindicato de Avellaneda debió integrarse en una organización nacional. Durante los primeros dos años de vida del sindicato de Avellaneda, el secretario general comunista vinculaba el gremio con la red sindical del Partido Comunista. Debido a esto, la organización de los obreros del vidrio participó en las movilizaciones realizadas en Avellaneda en apoyo a la huelga de la Federación Obrera de la Industria de la Carne (FOIC), liderada por el comunista José Peter y que culminó con el encarcelamiento de los líderes de este gremio. En ese momento, el sindicato se encontraba fuertemente influido por la FONC (Federación Obrera Nacional de la Construcción), un gremio importante y con proyección nacional que terminó siendo cerrado por el gobierno militar. Una vez que el secretario general comunista del sindicato del vidrio fue removido de la conducción del gremio, los nuevos dirigentes carecieron de una red sindical alternativa debido a que eran políticamente independientes. La nueva organización sigue el liderazgo de la Unión Ferroviaria en el ámbito nacional adhiriendo, por ejemplo, al trabajo de la Comisión Especial Pro-Unidad Sindical encabezada

<sup>5</sup> Torres, Manuel, "La falta de un reglamento interno en la Secretaría de Trabajo y Previsión", *El Obrero Vidriero*, julio de 1944, Avellaneda.

por un ferroviario -Almarza- a comienzos de 1944 (Matsushita, op. cit.). También mantienen contactos informales con militantes de otros sindicatos de Avellaneda, con los que los nuevos dirigentes solían coincidir en las dependencias laborales del gobierno provincial.

La unificación con el sindicato de obreros del vidrio de la Capital Federal fue alentada por las autoridades de la Secretaría de Trabajo. Debe tenerse en cuenta que la historia del sindicato de la Capital Federal era muy similar a la del gremio de Avellaneda, dado que éste también fue fundado en 1942. Si bien no pudimos contactar a ningún miembro del sindicato de la Capital durante este período, la coincidencia de la fecha nos hace suponer que las dos organizaciones fueron parte de la estrategia del sindicalismo comunista y que ambas paralelamente salieron de la órbita comunista. Posteriormente, Domingo Mercante, los reunió en la Secretaría de Trabajo, como relata un entrevistado.

"En ese ínterin, siendo Mercante Director de Trabajo, cuando Perón era Secretario de Trabajo, vamos a una entrevista con Domingo Mercante, la comisión del sindicato de Avellaneda. Y Mercante siente que alguien se anuncia también y dice: Sindicato del Vidrio de la Capital. Mercante ya nos había empezado a conocer y a tratar, nos hace pasar a nosotros y dice:

- ¿Quiénes son los otros?

-No sabemos, no los conocemos.

- ¿Qué hago? ¿Los echo?

- No señor, atiéndalos -le dijimos-. Nosotros tenemos el sindicato del vidrio y anexos, ellos habrán formado otro sindicato en la Capital. Atiéndalos, y puede que un día hagamos la unidad y haya un solo sindicato del vidrio.

Entonces Mercante los hace pasar y nos presenta, y confraternizamos.. Hablamos, hicimos algunas relaciones y dijimos que no había por qué estar separados, era conveniente hacer un solo sindicato y no bregar por separado, hacer un sindicato grande y fuerte. Y ellos dijeron que les gustaba la idea y quedamos en vernos. Mercante dijo: - ¿Por qué no se unen?

Y de ahí viene la conversación de la unidad y quedamos en vernos posteriormente."<sup>6</sup>

El sindicato de Avellaneda decidió en una asamblea su unificación con su par de la Capital. Con este propósito ambos sindicatos convocaron a una asamblea general en un teatro de la Capital Federal, en la que se concretó la unidad a través de una Comisión Directiva conformada por cinco miembros del gremio de Avellaneda y cinco del gremio de la Capital Federal. Una vez unificado el sindicato, nuevamente con la asistencia de la Secretaría de Trabajo, ellos contactaron militantes sindicales de la industria del vidrio en las provincias de Córdoba y Santa Fe. En ese momento, la Secretaría de Trabajo se encontraba

<sup>6</sup> Entrevista con Manuel Torres.

atendiendo reclamos y mediando en negociaciones en todo el país, por lo tanto, era fácil para los funcionarios gubernamentales localizar trabajadores del vidrio haciendo reclamos en cualquier lugar. El logro de una red organizativa nacional permitiría el establecimiento de un acuerdo general para toda la industria del vidrio.

Una vez lograda la unificación del gremio, la organización de una mutual pasa a ser una de las principales aspiraciones del Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines. Desde las páginas de su órgano oficial de difusión, "El Obrero Vidriero", se reiteran las exhortaciones a los afiliados a contribuir con este fin pagando la cuota mensual al delegado cobrador de la mutualidad. En ese momento, la mutual brinda asistencia médica, subsidio por enfermedad y subsidio por infortunio; y aspira a lograr en el futuro un consultorio médico, un lugar de esparcimiento en la playa o la sierra y una proveeduría<sup>7</sup>. Por ejemplo, para apoyar a la mutual se organiza un festival en el Cine Roma de Avellaneda en el que actuará la orquesta de Osvaldo Pugliese<sup>8</sup>.

Durante el período considerado en este trabajo, la vida sindical se hace intensa; la seccional rápidamente se consolida como un lugar de referencia no sólo para los militantes sino para la mayoría de los obreros del vidrio, muchos de

los cuales asistían a las asambleas de seccional realizadas periódicamente. La vida social también tiene su lugar en el nuevo sindicato con eventos familiares como los asados del 1º de mayo, 11 de junio y 17 de octubre. El local de la seccional constituía, también, un lugar de encuentro frecuente para los miembros de las comisiones de reclamos de las distintas fábricas de la zona. La unificación de las organizaciones de Avellaneda y la Capital Federal dio nuevo impulso a la prestación de servicios mutuales a través de la construcción de un policlínico en un terreno donado por el gobierno nacional. Debemos recordar que los miembros de las comisiones de reclamos más allá de ser interlocutores reconocidos por las empresas continúan trabajando en las diferentes secciones de las plantas.

Es interesante observar cómo en este caso los organizadores sindicales del vidrio combinan elementos provenientes de diferentes tradiciones gremiales para dar forma a la nueva organización. Por un lado, se trata de un sindicato de industria con una conducción centralizada y activas comisiones internas en las plantas, a la manera de los gremios de orientación comunista en la década previa. Por otro lado, la importancia otorgada al desarrollo de la actividad mutual, desde el primer momento,

<sup>7</sup> *El Obrero Vidriero*, año 1, no. 3, julio de 1944, p. 4.

<sup>8</sup> *Idem*, p. 3.

así como el énfasis posterior en la adquisición de un hotel en las sierras de Córdoba, corresponden a la tradición socialista dentro del movimiento obrero argentino imperante hasta ese momento. Esta fórmula organizacional será la base de lo que se conocerá durante décadas como sindicalismo peronista.

## 5. Las seis horas

La discusión del primer convenio general puede ser considerada como el inicio de las relaciones laborales en la industria del vidrio. Comenzó unas pocas semanas después de la unificación del gremio, en junio de 1944, y el convenio fue firmado en noviembre del mismo año. Los puntos salientes de este convenio, llamado por los gremialistas el "gran convenio", fueron incrementos salariales para los trabajadores de todas las categorías en el ámbito nacional y las empresas pasaron a ser agente de retención de la cuota sindical. Los beneficios del incremento salarial alcanzaban a todos los trabajadores a excepción de los oficiales del sector de fabricación que eran remunerados por un sistema basado sobre el destajo. Este reducido grupo de trabajadores percibía ingresos dos o tres veces más altos que el resto de los trabajadores y, debido a la naturaleza del proceso de trabajo, podían mantener negociaciones informales con la patronal. Por estas dos

razones, los oficiales habían sido más reticentes a participar en la organización del sindicato. A fin de consolidar la adhesión de estos trabajadores, el gremio incorporó la demanda de una reducción, de ocho a seis horas, en la jornada de trabajo para los trabajadores del sector de fabricación. Ésta fue la reivindicación más resistida por los empresarios. La comisión decidió crear una comisión de expertos para determinar si el trabajo de los sopladores (obreros calificados) era insalubre. Tras visitar las plantas y efectuar mediciones del medio ambiente y las condiciones de trabajo esta comisión llegó a la conclusión de que estos trabajos eran insalubres. Después de semanas de discusión en el ámbito de la comisión tripartita, la intransigencia patronal llevó a los funcionarios estatales a amenazar con establecer las seis horas por decreto. Finalmente, las seis horas de trabajo fueron aprobadas por la comisión tripartita un día antes de que fuera emitido un decreto gubernamental estableciéndolas. Este logro del nuevo sindicato fue un factor clave para ganar la adhesión de los obreros calificados. Un delegado de esa época explica:

"Mirá, en los primeros tiempos cuando nos empezamos a organizar los de 'depósitos' fueron los que más lucharon para conseguir el sindicato y el reconocimiento y algunos aumentos salariales. Pero después, la fabricación fue la que más hizo. Por las tarifas, por cualquier pavana. Cuando ya estábamos au-

torizados, había delegados que no trabajaban de acuerdo con el criterio de cómo se debía trabajar (según el sindicato) y a veces se tenían que hacer responsables del paro, pero no vas a parar porque el agua sale fría o caliente, y hubo algunos paros de éstos que llevaron a enfrentamientos entre nosotros"<sup>9</sup>

A partir de este primer convenio, el sindicato obtuvo una efectiva penetración en las plantas, iniciándose un proceso de afiliación masiva. Es importante señalar que la Comisión de Reclamos de cada establecimiento quedó institucionalizada como la representante legítima de los trabajadores ante los empresarios.

## **6. La nueva situación laboral en los establecimientos**

Con anterioridad al inicio del proceso de constitución del sindicato, las relaciones de trabajo en los establecimientos estaban basadas sobre una modalidad de negociación individual de cada obrero con su respectivo capataz. Los capataces organizaban el trabajo, realizaban la distribución de las tareas y los movimientos del personal según las necesidades y problemas técnicos y humanos del proceso productivo: vidrio "malo", cambio de moldes por defectos, falta de personal, etc. Los capataces también eran determinantes en la carrera profesional

de los obreros pues decidían sobre las promociones y la asignación de los puestos de trabajo. La discrecionalidad así como la subjetividad eran los rasgos distintivos de esta forma de gestión del proceso productivo y la fuerza de trabajo. La arbitrariedad de los capataces era posible por la ausencia de normas escritas así como de instancias de representación colectiva de los trabajadores.

Como ya hemos señalado, la reducción de la jornada de trabajo de ocho a seis horas para los obreros de la sección de fabricación fue una de las principales reivindicaciones del nuevo sindicato. Mientras las máximas autoridades de la organización obrera negociaban con los representantes de la cámara empresaria, las comisiones de reclamos de cada establecimiento realizaban numerosas reuniones informativas y asambleas. Asimismo, ante la prolongación de las negociaciones de la comisión tripartita, las comisiones de reclamos de cada empresa implementaron medidas de fuerza de acuerdo con sus posibilidades. En Papini Hnos., por ejemplo, la comisión de reclamos resolvió pasar a trabajar seis horas a fin de presionar a la patronal. La medida de fuerza consistió en trabajar tres horas, parar dos horas pero permaneciendo en el puesto de trabajo para no contravenir las disposiciones legales y, luego, trabajar otras tres horas. Finalmente,

<sup>9</sup> Entrevista a Antonio Misura

cuando dos meses más tarde las seis horas de trabajo fueron establecidas por un decreto gubernamental, la empresa decidió el cambio de tres turnos de trabajo de ocho horas a cuatro turnos de seis horas. Dos entrevistados recuerdan así este episodio:

"Me acuerdo que la comisión interna dijo mañana trabajamos seis horas y al otro día empezamos así. Esperamos reacción oficial pero no la hubo"<sup>10</sup>

"Mientras se negociaban las seis horas, cuando se acercaba la resolución de la comisión técnica famosa, empiezan a trabajar ocho horas de duración pero tres, dos y tres. No tuvimos que hacer ningún paro, no nos podíamos salir de la reglamentación. Nos llamó la fábrica a la comisión interna porque no querían trabajar así. Al tiempo empezamos a trabajar las seis horas corridas"<sup>11</sup>

La creación de nuevos puestos de trabajo para oficiales, así como la reasignación de los obreros calificados del sector de fabricación al nuevo esquema de cuatro turnos de seis horas cada uno, produjo la promoción de numerosos jóvenes obreros a la máxima categoría del oficio. De acuerdo con el testimonio de varios ex obreros de esta planta en particular, la ley de jubilaciones implementada en 1945 también favoreció el recambio generacional pues numerosos trabajadores, sobre todo oficiales, estaban en condiciones de jubilarse.

El logro de las seis horas fue fundamental para que el sindicato comenzara la afiliación masiva de los obreros de la industria del vidrio. El fortalecimiento de la organización gremial cambió rápidamente la naturaleza de las relaciones laborales en los lugares de trabajo. El gradual reconocimiento de la antigüedad como criterio para la promoción de los trabajadores fue sustituyendo al criterio basado sobre la capacidad técnica. Este nuevo criterio colaboró a limitar la arbitrariedad de los capataces en el otorgamiento de los ascensos.

El período comprendido desde la firma del primer convenio hasta la aprobación del convenio de 1947 -primera convención colectiva de trabajo para la industria del vidrio en el marco de la nueva legislación- se caracteriza por el afianzamiento de la presencia sindical en los establecimientos. La misma se traduce en una gran cantidad de conflictos laborales en el ámbito de la planta. Las causas de estos conflictos están relacionadas con reivindicaciones acotadas a un grupo o inclusive a un solo trabajador. Esto explica que los conflictos no trascienden un área de la planta y que no se prolonguen en el tiempo, siendo más bien breves. La comisión de reclamos es la que los lleva adelante y negocia con los representantes de la patronal. Las causas de estos con-

<sup>10</sup> Entrevista a Roberto Alba, obrero de Papini S.A.

<sup>11</sup> Entrevista a Antonio Misura.

flictos tienen que ver con la redefinición de las categorías profesionales, las tarifas del sector fabricación y las relaciones laborales en general -malos tratos, por ejemplo-. El fin de los malos tratos a los menores es un buen ejemplo de cómo se fue dando este cambio.

"Estando yo de delegado, un capataz le pegó un cachetazo a un pibe y yo le paré la fábrica. En aquel entonces el capataz era Antonio Basteiro. Pero después de aquel entonces, el mismo Basteiro, un día me agarró y me dijo: -Mirá, yo te tengo que pedir perdón. Yo creo que ustedes tuvieron razón de haber parado la fábrica porque a mí se me fue la mano.. Tengo que pensar, como piensan todos, que son otros tiempos, que hay que respetar si uno quiere que lo respeten... Una vez también un oficial le pegó un cachetazo a un chico y le paré la fabricación"<sup>12</sup>

El período 1944-1947 es de transición del viejo al nuevo sistema de relaciones laborales, por tanto, la conflictividad específica de estos años debe ser interpretada como la resultante de las transformaciones en las relaciones laborales ocurridas en cada empresa. El "Convenio Colectivo de Trabajo Para Obreros de la Industria del Vidrio" de 1947 constituye el refle-

jo y, al mismo tiempo, la cristalización de las reivindicaciones y luchas de las comisiones de reclamos durante ese período. La mayor parte de este convenio está dedicado a especificar en forma sumamente detallada las tareas y remuneraciones de las distintas categorías de trabajadores. En ese interregno, el sindicato a través de las comisiones de reclamos vino luchando por hacer más determinados los puestos de trabajo así como las tareas correspondientes a cada categoría. En el viejo sistema, los capataces podían, y a menudo lo hacían, ordenar a trabajadores de una categoría inferior realizar tareas correspondientes a una categoría mejor remunerada sin necesidad de promoverlos automáticamente. En el nuevo contexto, los afiliados así como los delegados del gremio son muy sensibles a este tipo de arbitrariedades patronales a las que combaten con conflictos en nivel de planta (organizando un paro en la sección en la que se desempeña el o la damnificada). Asimismo, el convenio también otorga prioridad a la promoción de trabajadores de la empresa cuando se produce una vacante en alguna plaza por sobre la contratación de nuevos trabajadores<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> Entrevista a Antonio Misura, O.C. y miembro de la primera comisión de reclamos de Papini Hnos.

<sup>13</sup> "La empresa respetará formalmente la antigüedad de cada operario por sección a los efectos de los ascensos que pudieran producirse por vacantes o puestos a llenar, de acuerdo con la antigüedad del operario y capacidad. Además, dará siempre preferencia a los obreros efectivos de la casa, concediéndosele a los mismos la oportunidad de ocupar las vacantes que se produzcan, en especial a los peones de distintas sec-

Otro aspecto saliente del convenio de 1947 se relaciona con la antigüedad, asignando mayores salarios a todos los trabajadores que tengan más de dos años de antigüedad en la empresa. Esto último es un indicador de la voluntad homogeneizante del sindicato que busca otorgar este incremento en sus remuneraciones a los trabajadores de todas las categorías. Que no se otorgaran mayores incrementos salariales a los trabajadores con más años de antigüedad también expresa la vocación homogeneizadora del sindicato que no deseaba que se produjeran mayores diferenciaciones entre sus afiliados. Los dos años de antigüedad significaban, en aquel momento, un incremento salarial generalizado pues la enorme mayoría de los trabajadores de la industria del vidrio podía acreditarla.

La homogeneización impuesta por el convenio buscaba poner fin a una característica clave de la fuerza laboral en la industria del vidrio: su heterogeneidad y fragmentación -hombres, mujeres y menores, calificados, no calificados, etc.- que había sido utilizada históricamente por la patronal para obstaculizar la acción colectiva de los trabajadores (Angélico y Forni, 1993). En el viejo sistema de relaciones laborales, una práctica habitual de las empresas de la

industria del vidrio era establecer una categoría de oficiales y capacitados "habilitados" que percibían una remuneración superior a los demás obreros de su categoría. La condición de "habilitado" era un secreto mantenido entre la empresa a través del capataz y el jefe de personal, y el obrero. El afianzamiento del sindicato en los establecimientos centralizando la negociación entre los trabajadores y la empresa puso fin a la práctica de los "habilitados" (op.cit.).

## 7. Conclusiones

En el presente estudio de caso podemos constatar la influencia de los organizadores comunistas en los orígenes de este sindicato de industria. En nuestro caso, la persecución que se intensifica a partir del golpe de 1943 combinada con el acercamiento a Perón de organizadores sindicales políticamente independientes implicó la pérdida de la conducción por parte de los militantes comunistas. También, hemos constatado el activo papel desempeñado por la Secretaría de Trabajo y Previsión en respaldo de aquellas organizaciones que cooperan con Perón. Este apoyo estatal fue crucial para el rápido éxito organizativo de este sindicato.

El caso de la industria del vidrio

---

ciones, cuando no existan en el establecimiento hombres especializados para cubrir esas vacantes, dando así preferencia a sus operarios sobre los que ingresen, siempre que acrediten conocimientos para el puesto a ocupar." *Convenio Colectivo de Trabajo. Para Obreros de la Industria del Vidrio*, pp 35-6.



nos permite apreciar las transformaciones del mundo del trabajo producidas a raíz del inicio de las relaciones laborales. La libertad sindical de que gozan los trabajadores del vidrio constituye un hecho inédito que marca una ruptura con toda la experiencia anterior del movimiento obrero. Esta libertad sindical permite una gran movilización obrera al interior de cada planta; las comisiones de reclamos que ya existían salen de la clandestinidad y se convierten en interlocutores válidos de la patronal. Se constituyen nuevas comisiones de reclamos hasta abarcar todas las fábricas de la industria del vidrio dando al sindicato alcance nacional y una efectiva pene-

tración en las empresas. Es en el ámbito de cada establecimiento y de cada sección que estas comisiones de reclamos, más tarde conocidas como comisiones internas, llevan adelante durante este período una intensa labor reivindicativa cuyos resultados se verán plasmados en las cláusulas del primer convenio colectivo de trabajo firmado en 1947. Así, este período de movilización cambiará de modo permanente un mundo laboral caracterizado hasta entonces por el autoritarismo y la discrecionalidad patronal, así como la atomización de los trabajadores en su negociación con la empresa.

## Bibliografía

- Estatutos, Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines (1945), Buenos Aires.
- Convenio Colectivo de Trabajo Para Obreros de la Industria del Vidrio ( 1947), Buenos Aires.
- ANGÉLICO, Héctor y BUNEL, Jean (1989): "Las relaciones sociales en empresas del vidrio. Organización del trabajo, relaciones laborales e identidad profesional", *Documento de Trabajo* No. 21, CEIL, Buenos Aires.
- ANGÉLICO, Héctor y FORNI, Pablo (1993): "Pulmones y vidrio. Organización del trabajo y conflicto laboral en 1929", *Ciclos*, año III, v. III, N° 5, Buenos Aires.
- ANGÉLICO, Héctor y FORNI, Pablo (1995): "Nacimiento de una organización sindical en un régimen conservador. El sindicato de obreros del vidrio y anexos de Avellaneda. 1942", *Desarrollo Económico*, v. 34, N° 136, Buenos Aires.
- BUNEL, Jean y ANGÉLICO, Héctor (1988): "Lógicas de acción sindical y relaciones sociales en la industria del vidrio", *Boletín CEIL*, año XI, N° XVII, Buenos Aires.
- CAMPIONE, Daniel, (1997): "La UIA ante el ascenso de Perón. Reacciones frente a la política económica y social en el período 1943-1946", **Realidad Económica**, N° 145, Buenos Aires.

- CORDONE, Héctor (1992): "Apuntes sobre la evolución de la historia sindical en la Argentina. Una aproximación bibliográfica", *Documento de Trabajo* N°32, CEIL, Buenos Aires.
- DENZIN, Norman (1984): *The Research Act*, Englewoods Cliffs, New Jersey, Prentice Hall.
- DOYON, Louise M. (1975): "El crecimiento sindical bajo el peronismo", *Desarrollo Económico*, v. 15, N° 57, Buenos Aires.
- DOYON, Louise M. (1977): "Conflictos obreros durante el régimen peronista", *Desarrollo Económico*, v. 17, N°. 67, Buenos Aires.
- DOYON, Louise M. (1984): "La organización del movimiento sindical peronista (1946-1955)", *Desarrollo Económico*, v. 24, N° 94, Buenos Aires.
- DI TELLA, Torcuato S. (1993): "La Unión Obrera Textil. 1930-1945", en *Sindicatos como los de antes...*, Torcuato S. DI TELLA (compilador), Editorial Bibles, Fundación Simón Rodríguez, Buenos Aires.
- DUNLOP, John T., Chamberlain, Neil W. & otros (1971): *Las negociaciones colectivas*, Ediciones Marymar, Buenos Aires.
- DURRUTY, Celia (1969): *Clase obrera y peronismo*, Ediciones de Pasado y Presente, Córdoba.
- GAUDIO, Ricardo y PILONE, Jorge (1983): "El desarrollo de la negociación colectiva durante la etapa de modernización industrial en la Argentina, 1935-1943", *Desarrollo Económico*, vol. 23, N° 90, Buenos Aires.
- GAUDIO, Ricardo y PILONE, Jorge (1984): "Estado y relaciones laborales en el período previo al surgimiento del peronismo, 1935-1943", *Desarrollo Económico*, vol. 24, N° 94, Buenos Aires.
- GERMANI, Gino (1966): *Política y Sociedad en una época de transición*, Paidós, Buenos Aires.
- HOROWITZ, Joel (1984): "Ideologías sindicales y políticas estatales en la Argentina, 1930-1943", *Desarrollo Económico*, v. 1, N° 24, Buenos Aires.
- HOROWITZ, Joel (1988): "El impacto de las tradiciones sindicales anteriores a 1943 en el peronismo", *La Formación del sindicalismo peronista*, J.C. TORRE (compilador), Legasa, Buenos Aires.
- HOROWITZ, Joel (1990): *Argentine Unions, the State and the Rise of Perón, 1930-1945*, Institute of International Studies, University of California, Berkeley.
- KORZENIEWICZ, Roberto P. (1992): Malestar laboral en la Argentina, 1930-1943, *Documento de Trabajo* N°. 30, CEIL, Buenos Aires.
- KORZENIEWICZ, Roberto P. (1995): "Labor Unrest in Argentina, 1906--1990", *Review*, Ferdinand Braudel Center, v. XVIII, no. 1, Winter.
- LITTLE, Walter (1979): "La organización obrera y el estado peronista, 1943-1955", *Desarrollo Económico*, v. 19, N° 75, Buenos Aires.
- MATSUSHITA, Hiroshi (1983): *Movimiento obrero argentino 1930-1945. Sus proyecciones en los orígenes del peronismo*, Hyspamérica, Buenos Aires.

- MURMIS, Miguel y PORTANTIERO, Juan Carlos (1971): *Estudios sobre los orígenes del peronismo*, Siglo XXI, Buenos Aires.
- STAKE, Robert E. (1995): *The Art of Case Study Research*, Sage Publications, Thousand Oaks, California.
- TAMARIN, David (1985): *The Argentine Labor Movement, 1930-1945*, University of New Mexico Press, Albuquerque.
- TORRE, Juan Carlos (1988): "Introducción", *La Formación del sindicalismo peronista*, Legasa, Buenos Aires.
- TORRE, Juan Carlos (1989): "Interpretando (una vez más) los orígenes del peronismo", *Desarrollo Económico*, v. 28, N° 112.
- VALENZUELA, J. Samuel (1991): "Un marco conceptual para el análisis de la formación del movimiento laboral" en Campero, Guillermo y Cuevas, Alberto, *Sindicatos y transición democrática*, Planeta: ISCOS: CILS: CLACSO, Santiago de Chile.
- YIN, Robert K. (1984): *Case Study Research. Design and Methods*, Sage 