



Nacimiento de una organización sindical en un régimen conservador El Sindicato de Obreros del Vidrio y Anexos de Avellaneda (1942)

Author(s): Héctor Angélico and Pablo Forni

Source: *Desarrollo Económico*, Vol. 34, No. 136 (Jan. - Mar., 1995), pp. 579-594

Published by: [Instituto de Desarrollo Económico y Social](#)

Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/3467285>

Accessed: 23/06/2014 17:15

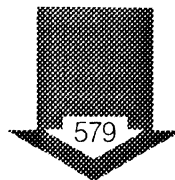
Your use of the JSTOR archive indicates your acceptance of the Terms & Conditions of Use, available at <http://www.jstor.org/page/info/about/policies/terms.jsp>

JSTOR is a not-for-profit service that helps scholars, researchers, and students discover, use, and build upon a wide range of content in a trusted digital archive. We use information technology and tools to increase productivity and facilitate new forms of scholarship. For more information about JSTOR, please contact support@jstor.org.



Instituto de Desarrollo Económico y Social is collaborating with JSTOR to digitize, preserve and extend access to *Desarrollo Económico*.

<http://www.jstor.org>



NACIMIENTO DE UNA ORGANIZACION SINDICAL EN UN REGIMEN CONSERVADOR EL SINDICATO DE OBREROS DEL VIDRIO Y ANEXOS DE AVELLANEDA (1942)

HECTOR ANGELICO* y PABLO FORNI**

1. Introducción

El período de entreguerras se caracterizó en el ámbito laboral por el surgimiento de nuevas formas de organización sindical, más específicamente de sindicatos de industria. Junto al proceso de expansión industrial que se inicia a mediados de la década del '30, sobreviene una ola de movilización obrera y conflictividad laboral a la que el Estado y los empleadores respondieron propiciando una mayor regulación formal de las relaciones laborales. En esta coyuntura de transición, los organizadores sindicales comunistas asumieron un papel protagónico dentro del movimiento obrero.

El tema de este artículo es el accionar de militantes obreros de la fábrica Papini y Cía en pos de la formación del "Sindicato Obreros Vidrieros y Anexos" de Avellaneda entre 1941 y 1943. Consideramos que este caso es relevante para la comprensión de la continuidad del accionar sindical antes y después del golpe de 1943.

El movimiento obrero de entreguerras ha despertado históricamente el interés de los científicos sociales aunque siempre en relación a su ubicación temporal inmediatamente anterior al surgimiento del peronismo; obviamente, este interés estaba más localizado en la comprensión de la naturaleza del peronismo que en el carácter de las organizaciones gremiales de estos años.

Los primeros trabajos, entre los que se destaca el de Gino Germani, conceden un papel fundamental a los nuevos trabajadores arribados del interior del país (migrantes internos). Estos nuevos trabajadores traían consigo una experiencia política paternalista y padecían de problemas de adaptación al nuevo medio urbano. En esta perspectiva, la vieja clase obrera (migrantes de ultramar) no habría integrado las principales transformaciones ocurridas durante el período y, por lo tanto, serían ajenas a la gestación del peronismo.

Esta visión fue cuestionada por una serie de trabajos. El libro de Murmis y Portantiero relativiza el peso de los migrantes internos en la presunta transformación de la clase obrera en el período 1930-43. Rescata el papel de la vieja guardia sindical (perteneciente a los gremios de servicios: telefónicos, ferroviarios, empleados de comercio) en el surgimiento del peronismo argumentando en favor de la continuidad y no de la ruptura entre el peronismo y la experiencia anterior a su advenimiento. Otras investigaciones destacaron el hecho de que los migrantes internos, durante este período, provenían mayoritariamente de la región litoral del país y no de las más tradicionales y atrasadas

* Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CONICET. [✉ CEIL / Av. Corrientes 2470, 6º, "25" / 1046 Buenos Aires / ☎ 952-7440 / Fax: 952-5273.]

** Universidad de Notre Dame [✉ Notre Dame / Indiana 46556-5677 / ☎ (219) 631-6580.]

(noroeste y nordeste) y que, por lo tanto, éstos no traían consigo las pautas tradicionales a las que aludía Germani, ya que procedían de la región más moderna y desarrollada del país.

Un aporte importante a este campo de estudio es el realizado por Gaudio y Pilone (1983). Ellos destacan el desarrollo de la negociación colectiva y el incremento de la intervención estatal en los conflictos laborales durante el período que va de 1935 a 1943.

Con posterioridad, una serie de artículos y libros resultantes de la investigación histórica posibilitó la confección de un mapa de la escena sindical previa al peronismo. Entre éstos, los trabajos de Durruty (pionera en esta línea de investigación), Tamarin, Horowitz y Korzeniewicz destacan el auge del comunismo dentro de la fuerza laboral a partir del éxito organizativo de los nuevos sindicatos de industria, entre los que sobresale la FONC (Federación Obrera Nacional de la Construcción).

Horowitz destaca el papel de los organizadores comunistas, así como las características de su accionar, especialmente a partir de 1936. Además, es el primero en utilizar la estrategia metodológica del estudio de caso¹. Otro estudio de caso es el reciente artículo de Torcuato Di Tella (1993) sobre la Unión Obrera Textil.

La investigación llevada a cabo por Korzeniewicz sobre la conflictividad laboral permite, por primera vez, una lectura estructural del movimiento laboral del período. Este autor destaca también el desarrollo del comunismo en los ámbitos laborales.

Consideramos que el estudio de casos es la estrategia metodológica más adecuada para comprender el accionar de los organizadores sindicales durante esos años. Si bien la presente investigación es, como las de Horowitz y Di Tella, un estudio de caso, a diferencia de éstas no sólo utiliza como fuentes la prensa escrita de la época y los testimonios de los principales líderes sindicales, sino que rescata a través de la historia oral la experiencia y el punto de vista de los militantes de los diferentes niveles de la organización obrera. Otro aporte de esta investigación es la utilización de las categorías de la sociología del trabajo para comprender las diferencias y contradicciones existentes en el interior del mundo obrero.

Como señala Korzeniewicz, los cambios que acontecen en el movimiento obrero en esos años se relacionan con cambios tecnológicos y del mercado de trabajo, derivados del auge que cobra el proceso de industrialización a partir de 1935². Estos cambios implican el pasaje de sindicatos de oficio a sindicatos de carácter industrial donde serán hegemónicos los militantes comunistas, quienes impondrán un modelo de organización sindical de características diferentes a aquellas fundadas, con anterioridad, por organizadores anarquistas y socialistas.

Los nuevos sindicatos industriales estaban caracterizados por estructuras de decisión centralizadas y por mayores controles institucionales sobre las bases. La estructura interna de estos sindicatos involucraba una jerarquía burocrática desempeñada por empleados pagos. En sus objetivos y métodos de acción, estas organizaciones estaban también inclinadas a desarrollar alianzas políticas con otros sectores sociales, y buscaban la mediación estatal para lograr sus objetivos (Korzeniewicz, 1992, p. 32).

Creemos que el éxito de los organizadores comunistas se debe a la convergencia de su modelo organizativo gremial con los cambios acaecidos en la actividad industrial y política.

La conflictividad laboral, que había sufrido una severa disminución luego del golpe de Estado de 1930, retoma cierto auge a partir de 1932; sin embargo, el elevado índice de desempleo la mantuvo restringida hasta los años 1935 y 1936, cuando se inicia un ciclo de expansión industrial que involucra cambios en la estructura productiva. Este nuevo auge de la conflictividad es protagonizado por nuevas organizaciones gremiales de carácter definitivamente industrial –en detrimento de pequeñas asociaciones de oficio organizadas a

¹ Horowitz (1990) considera cinco gremios: Federación de Obreros y Empleados Telefónicos (FOET), Federación de Empleados de Comercio (FEC), Unión Obreros y Empleados Municipales (UOEM), Unión Ferroviaria (UF) y Unión Obrera Textil (UOT).

² "La introducción de cambios tecnológicos y la creciente competencia en el mercado de trabajo minaron rápidamente el control del oficio sobre la producción y aportaron fuertes incentivos para la organización de sindicatos industriales más inclusivos" (Korzeniewicz, 1992, p. 8).

principios de siglo-, entre las cuales se destaca –entre otras– la Federación Obrera Nacional de la Construcción³. La temática del auge del comunismo dentro del ámbito sindical en el período al que hacemos referencia ha sido señalada por muchos autores⁴. Este estudio de caso puede ser un aporte al conocimiento de este fenómeno.

2. Los orígenes de la acción colectiva

Los trabajadores del vidrio tienen, desde fines del siglo XIX hasta aproximadamente 1930, una tendencia a agruparse gremialmente por establecimiento. Si bien existen desde la década del '90 numerosos casos de organizaciones gremiales a nivel de establecimiento que llevan adelante acciones colectivas en algunos casos exitosas, éstas son discontinuas en el tiempo y no alcanzan a conformar un sindicato que agrupe a todos los trabajadores del vidrio.

El conflicto en Cristalería Papini y Cía., en 1929, es el último intento registrado de organización gremial por los trabajadores del vidrio.

En esta ocasión el liderazgo estuvo a cargo de los obreros calificados del establecimiento, quienes intentaron organizar un sindicato e instaurar un sistema de relaciones laborales en la empresa. El fracaso se debió fundamentalmente a la carencia de una política laboral por parte del Estado provincial que deriva en una sangrienta represión policial⁵. Asimismo, se evidencian en el desarrollo de este conflicto otros factores limitantes del proceso de organización obrera, como ser la coyuntura económica.

En cambio, en 1941 –año en el que se inician los sucesos a los que nos referiremos en este artículo–, el contexto económico es muy diferente; se han revertido los efectos recesivos

³ Para el tema de la conflictividad laboral, ver Korzeniewicz (1992). En este trabajo se señala que los años 1935 y 1936 representan el punto de más alta conflictividad para el período (p. 5).

⁴ La primera en referirse a este fenómeno es Celia Durruty (1969); con posterioridad lo estudiaron Joel Horowitz (1983 y 1984) y David Tamarin (1985).

⁵ Con respecto a este conflicto, ver Angélico y Forni (1993).

CUADRO 1
Conflictos laborales en la industria del vidrio

Año	Tiempo de duración	Establecimiento o lugar	Motivo	Observaciones
1897	4 meses y medio	Rigolleau (Capital Federal)		La empresa hizo venir obreros de Francia.
1904		Rosario	Condiciones de trabajo	La empresa hizo venir obreros de la Capital Federal.
1908		Rigolleau		Boicot de consumidores y bazares.
1911	Varios meses	Rigolleau (Berazategui)		
1913	Varios meses	Rigolleau	Condiciones de trabajo	Incidentes. Éxito gremial, reincorporación del personal y expulsión de dos capataces.
1920		La Veneciana	Intento de organización	Despido de la Comisión. Acuerdo con Federación Vidriera.
1921		Rigolleau	Readmisión de un obrero despedido	Mediante un paro obtuvieron la readmisión.
1929		Cooperativa El Triunfo (Mataderos-Capital Federal)	Morales y materiales. Apoyo a la huelga de Papini	
1929	7 meses	Crist. Papini y Cía. (Avellaneda)		Atentados contra bienes de la firma. Represión policial. Intento frustrado de organización sindical.

Fuente: H. ANGÉLICO y J. BUNEL: "Las relaciones sociales en empresas del vidrio. Organización del trabajo, relaciones laborales e identidad profesional", Documento de Trabajo N° 21, CEIL, Buenos Aires, 1989.

CUADRO 2
Población de Avellaneda 1895-1947

Año	Población
1895	18.574
1914	144.739
1925	188.175
1947	273.839

Fuente: Folino (1966), p. 27.

de la crisis del '29 y la industria del vidrio registra, desde 1935, un sostenido crecimiento tanto en número de establecimientos como en personal ocupado. Por otro lado, toda la industria ha participado de este proceso de expansión, cuyo resultado es el afianzamiento de Avellaneda como ciudad industrial y de residencia obrera. Avellaneda era, de acuerdo con las Estadísticas Industriales de 1941, la localidad con mayor cantidad de obreros de la provincia de Buenos Aires, siendo superada a nivel nacional sólo por la Capital Federal⁶.

3. La rama y la empresa

El desarrollo de la rama del vidrio en la Argentina se encuentra vinculado al crecimiento de las industrias mercado-internistas. Esta rama de actividad viene desarrollándose de modo ininterrumpido desde fines del siglo pasado; sin embargo –como muestran las Estadísticas Industriales de 1941–, registra a partir de mediados de la década del '30 un rápido proceso de expansión que se acelera a comienzos de los años '40. Los 46 establecimientos mencionados en las citadas Estadísticas Industriales pueden discriminarse, de acuerdo con la producción especializada, en "vidrio plano" o en "vidrio hueco". Esta última abarcaba la fabricación de botellas, frascos, sifones, damajuanas, vasos, tulipas, copas, fuentes, jarras, etcétera; además, generaba el mayor volumen de bienes producidos y comprendía a la casi totalidad de los establecimientos.

Los establecimientos de esta rama de actividad eran muy heterogéneos en lo que respecta al personal ocupado y a la producción; cubrían un espectro que abarcaba desde pequeños talleres de producción artesanal a grandes fábricas, con más de 1.000 trabajadores y or-

ganizadas industrialmente. En ese momento existían en el país sólo tres establecimientos vidrieros de dimensiones industriales, ubicados en la provincia de Buenos Aires: dos en Avellaneda y uno en Berazategui. Estos, junto con once establecimientos pequeños y medianos ubicados en la misma zona, empleaban a 5.642 obreros, lo que a nivel nacional representaba aproximadamente el 73 % del personal ocupado en la industria.

Los tres establecimientos de grandes dimensiones, Papini Hermanos, Papini S.A. y Rigolleau –Berazategui– (junto a La Argentina, fundada en 1870), eran los más antiguos de la rama y aquellos que históricamente articulaban la industria del vidrio. Los demás establecimientos eran, en la mayoría de los casos, desprendimientos de éstos; estaban comprendidos por obreros que habían adquirido el *know how* en los grandes establecimientos y habían devenido en pequeños empresarios al instalar sus propias fábricas.

CUADRO 3
Personal obrero empleado en la industria del vidrio, 1941 (a nivel nacional)

	Hombres	Mujeres	Total
Menores	1.009	220	1.229
Mayores	5.792	1.136	6.928
Total	6.801	1.356	8.157

Fuente: Estadísticas Industriales, 1941.

CUADRO 4
Establecimientos y personal obrero empleado en la industria del vidrio, 1941

	Establecimientos	Obreros
Capital Federal	26	2.033
Buenos Aires	14	5.642
Santa Fe y Córdoba	6	482
Total	46	8.157

Fuente: Estadísticas Industriales, 1941.

⁶ Avellaneda contaba con 43.517 obreros. El partido de Avellaneda comprendía además a otras localidades, entre ellas Gerli con 2.257 obreros, Lanús con 3.739, Valentín Alsina con 7.830 y Sarandí y Wilde con 2.649.

CUADRO 5
Personal ocupado y fuerza motriz instalada en la industria del vidrio

Provincia	Número de establecimientos	Personal ocupado		Fuerza motriz instalada, HP		
		Empleados	Obreros	Motores primarios	Motores eléctricos	
					A corriente comprada	A corriente propia
Capital Federal	26	86	2.033	252	785	70
Buenos Aires	14	295	5.642	828	4.912	—
Córdoba	1	15	482	41	89	24
Santa Fe	5					
Total 1941	46	396	8.157	1.121	5.786	94
Total 1940	40	322	6.578	—	—	—
Total 1939	39	292	6.298	1.754	4.058	142
Total 1937	38	227	5.593	1.764	2.558	47
Total 1935	35	194	4.658	1.084	4.105	47

Los grandes establecimientos se distinguían no sólo por su tamaño sino también por su organización que, a diferencia de los pequeños y medianos, era de naturaleza definidamente industrial. La división del trabajo se encontraba mucho más desarrollada, siendo mucho más nítidas las fronteras entre obreros calificados y no calificados, así como en lo referente a las tareas específicas realizadas por cada operario. Las diferentes secciones de la planta estaban claramente establecidas y no había rotación entre secciones. Asimismo, los puestos de trabajo se encontraban muy bien definidos, aunque dentro de un proceso de trabajo que era todavía básicamente manufacturero y supervisado jerárquicamente por los capataces. Por otro lado, la estabilidad laboral era mucho mayor en estos establecimientos debido a la diversificación de sus mercados, ya que estas grandes plantas cubrían todo el espectro de productos existentes en la rama (como insumo-productos de diferentes ramas industriales —alimentación, química, farmacéutica—, así como productos destinados al mercado de consumo). En cambio, los pequeños y medianos establecimientos tendían a la monoproducción (botellas, por ejemplo) y registraban una actividad mucho más fluctuante, derivada de su vulnerabilidad a las oscilaciones del mercado. Por tanto, la estabilidad laboral era mucho menor y la rotación entre los diferentes puestos de trabajo mucho más alta.

La rama comenzó a organizarse a nivel industrial a principios de siglo, cuando algunos establecimientos empezaron a incorporar máquinas que sustituyeran al soplado tradicional del vidrio. Sin embargo, no se puede establecer un criterio único de incorporación técnica a los procesos productivos. Por el contrario, parecía predominar, para el conjunto de los establecimientos, un proceso productivo basado en la coexistencia de las formas manuales y artesanales, con un grado de mecanización simple, ya que, independientemente de su tamaño, las plantas parecían tener una organización del trabajo similar basada en las jerarquías de las calificaciones.

La empresa Papini, fundada a fines del siglo pasado, se localiza en Gerli, partido de Avellaneda, alrededor de 1920. Especializada en la fabricación de vidrio hueco, se caracterizaba por la elaboración de productos muy diversificados: botellas, frascos, tulipas, damajuanas, vasos, copas, jarras, jaboneras, etcétera, destinados predominantemente al creciente mercado interno. Se trataba de un establecimiento de grandes dimensiones, con una alta concentración de mano de obra. Empleaba más de 1.000 operarios, entre adultos y menores de ambos sexos, representando el 12,2 % del personal ocupado por la rama a nivel nacional. Además se encontraba organizada a nivel industrial, en tanto su proceso productivo combinaba formas de trabajo manuales con formas

de trabajo mecanizadas. No obstante, su estructura técnica no conformaba un perfil de organización taylorista, ya que implementaba un modo de organizar el trabajo basado en la estructura de calificaciones del oficio.

En este período, Papini se encontraba enmarcada por un contexto de crecimiento de la rama de actividad, dentro del cual su sector específico ocupaba también una posición de liderazgo, junto a los otros dos grandes establecimientos.

En cuanto a la configuración geográfica de su localización en Avellaneda, estaba caracterizada por una marcada concentración de industrias y barrios de composición obrera. El contexto tendía a consolidar un espacio social homogéneo con el predominio de un patrón de relaciones sociales asalariadas y obreras. En definitiva, se perfilaba como un establecimiento de gran envergadura, consolidado y de producción diversificada, con una modalidad de organización del trabajo estructurada en el oficio.

4. El proceso productivo y la organización del trabajo en Papini

El proceso de producción de los artículos de vidrio era de naturaleza semicontinua, siendo realizado a través de tres operaciones sucesivas, cada una de las cuales correspondía a un sector o taller: *composición, fabricación y, finalmente, control de calidad.*

El proceso productivo comenzaba en el sector de composición, donde obreros no calificados realizaban la preparación y la mezcla adecuada de las materias primas (arena, cal, soda solvay, colorantes y vidrio roto) para su posterior traslado a la fundición.

Continuaba en el sector de fabricación, el corazón del sistema productivo, por ser el lugar donde efectivamente se realizaba la producción. Aquí estaban los hornos para la fundición de las materias primas a temperaturas muy elevadas (1.400-1.500 grados), así como los obreros calificados organizados en equipos o *plazas*, quienes a partir del trabajo manual (soplado) y mecánico (máquinas de mando manual) fabricaban los más variados productos. Las piezas elaboradas eran transportadas por el *archa* al sector de depósitos⁷.

El proceso finalizaba en el sector de depósitos, donde se llevaban a cabo una sucesión de operaciones distribuidas en diferentes talleres: primero, el terminado de la unidad-producto en los talleres de *requemadura, afiladura, cortadura y grabado*; a continuación, las tareas de control, tanto de calidad como de cantidad y, finalmente, el embalaje y despacho. En este sector trabajaban obreros no calificados.

La actividad de la fábrica se complementaba con los sectores de administración, mantenimiento, carpintería y transporte.

Por tanto, esta forma de organización del trabajo implicaba una situación laboral muy diferenciada de los obreros calificados (OC), ubicados masivamente en el sector de la fabricación, en relación con la de los obreros no calificados (ONC), situados en el resto de la fábrica, aunque concentrados en el inicio y, fundamentalmente, en el final del proceso productivo. Por consiguiente, el sector de fabricación tenía una importancia y prioridad absolutas en el proceso de elaboración del vidrio.

4.1. La situación de los obreros calificados

Como ya dijimos, la gran mayoría de los OC se encontraban en el sector de fabricación. En éste, la producción comenzaba en los hornos, donde la materia prima se fundía a altas temperaturas. Los foguistas eran los OC encargados de la fundición; sus tareas consistían, entre otras, en mantener el estado adecuado de la llama, cargar el horno y participar en su reparación.

En la producción de artículos de vidrio coexistían dos formas de trabajo diferentes: una "por soplado" y otra "mecánica", que establecían una diferenciación técnica en el interior de los OC. Mientras en la primera (la más tradicional) se daba forma al producto soplando a través de una caña o tubo metálico, en la segunda, esto lo realizaba una máquina Schiller, de fabricación estadounidense.

Para ilustrar la forma de trabajo "por soplado" describiremos la fabricación de copas. En

⁷ El *archa* era una cinta "sin fin" que permitía exponer la pieza a una temperatura de aproximadamente 500 grados para lograr su *templado*. Esta última operación consistía en enfriar al vidrio lentamente, con el objeto de que adquiriera su consistencia.

su elaboración intervenía una *plaza*⁸ constituida por un oficial copero que elaboraba el cáliz, un oficial piernista que elaboraba la pierna de la copa y un oficial *piecero* que elaboraba el *pie*; luego se encontraban los *ayudantes*, *sacador*, *cortador* y *aprendiz*. El *sacador* preparaba la caña, untándole polvo refractario en la punta para luego introducirla en el horno, en el cual le debía quedar adherida la cantidad precisa de vidrio, para finalmente entregársela alternativamente a los tres oficiales. Estos soplaban la caña hueca y obtenían las diferentes formas de los subproductos que se ensamblaban para terminar el artículo. Posteriormente, el *cortador* recortaba con tijeras las rebabas y a continuación el *aprendiz* trasladaba la pieza al *archa* para su templado.

La forma de trabajo "mecánica" que implicaba una cierta descalificación en la estructura del oficio tradicional se diferenciaba de la forma anteriormente descrita en que el soplado no era realizado por un OC sino por la máquina. En las plazas "mecánicas" la máxima calificación y por tanto la autoridad sobre el resto del equipo residía en el *sacador*; los demás puestos de trabajo permanecían iguales.

Como ejemplificación de la forma de trabajo "mecánica" describiremos la fabricación de botellas. Esta plaza estaba compuesta por dos oficiales, un *sacador* y un *prensista*, dos ayudantes, un *destacador* y un *aprendiz*. El *sacador* preparaba, del mismo modo que en la forma por soplado, la cantidad necesaria de vidrio y luego la colocaba en el molde de la máquina asegurándose de que hubiera la cantidad precisa de material, cortándolo con una tijera. A continuación el oficial *prensista* accionaba la máquina a través de una palanca determinando, asimismo, el tiempo de soplado. Finalmente, el *destacador* sacaba el molde y extraía la botella dándosela al *aprendiz* para que la transportara al *archa*.

A pesar de esta diferenciación técnica, la organización del trabajo de la totalidad de los operarios del sector de fabricación estaba basada en el oficio y en su consecuente estructura de calificaciones. Esta última consistía en una jerarquía de saberes, desde los más simples hasta los más complejos, adquiridos gracias a un prolongado aprendizaje junto a un oficial.

Los OC eran los que padecían las más duras condiciones de trabajo, por realizar sus tareas cerca de los hornos y manipular constantemente los artículos de vidrio, haciendo del calor, los cortes y las quemaduras una realidad cotidiana. El "oficial" era el único OC retribuido de acuerdo con la cantidad de artículos producidos; este sistema de "destajo total" hacía que percibieran importantes diferencias remunerativas en relación con el conjunto de los trabajadores, incluso en relación con el resto de los OC a quienes se les pagaba por jornada de trabajo. El desempeño de estos últimos, a los que denominaremos obreros semicalificados -OSC-, en el seno de la *plaza* estaba sujeto a la autoridad de los "oficiales", los que eventualmente podían promover la aceptación o remoción de un miembro de la *plaza*. Asimismo, el oficial era el que fijaba el ritmo de trabajo y los descansos, siendo el encargado del disciplinamiento de los nuevos OC (aprendices). Estos últimos se diferenciaban de los oficiales por ser remunerados por jornada de trabajo cobrada quincenalmente y no por producción.

4.2. Situación de los obreros no calificados

Los ONC conformaban el otro estamento del mundo del trabajo, situados en su mayor parte en los sectores de composición y depósitos. En número duplicaban a los OC y su situación laboral era completamente distinta, pues no sólo carecían de toda calificación y, en consecuencia, de posibilidad de promoción, sino que además sus remuneraciones eran sensiblemente inferiores a las de los OC -aproximadamente tres veces menores a las de un *oficial*-. Entre los ONC se encontraban muchas mujeres y niños que percibían, a su vez, menores remuneraciones por igual tarea, y cuyo desempeño, en la sección de composición, consistía en el lavado del vidrio roto, en el patio, para luego trasladarlo a la fundición. En la sección de depósitos trabajaban hombres y muje-

⁸ Una *plaza* era un grupo de obreros organizados jerárquicamente a partir de la participación diferenciada en el saber del oficio y dirigidos por un oficial. Cada plaza se abocaba a la elaboración de un artículo; la cantidad de plazas y el número de sus integrantes variaba según el número de artículos a producir. Sin embargo, existía en las plazas una estructura básica: oficial-sacador-destacador-aprendiz.

res distribuidos en diferentes talleres. Los encargados ejercían una función de vigilancia general y control del trabajo, facilitados por una extendida división de tareas simples en puestos fijos. Las condiciones de trabajo eran en algún sentido menos penosas que las de los OC, debido a la ausencia del calor; no obstante, predominaba un trabajo rutinario que exigía gran esfuerzo físico y un ritmo de trabajo fijado por los encargados.

Estas situaciones diferenciadas significaban que, según la categoría profesional en que se encontraran (OC-ONC), variaban para los diferentes grupos de obreros no sólo las condiciones y medio ambiente de trabajo, sino también los recursos para poder negociar las condiciones laborales, tanto las comunes al conjunto de los trabajadores como las específicas a cada categoría profesional.

5. Hacia la organización del sindicato

Carecemos de referencias sobre acciones organizativas para la década del '30, a excepción del caso del establecimiento La Moderna, de Sarandí (Avellaneda), con aproximadamente 70 trabajadores⁹. Se trataba de una organización gremial a nivel del establecimiento que mantiene negociaciones, en forma continua, con la patronal sobre salarios y condiciones de trabajo. Serán los obreros organizados de esta fábrica, de filiación comunista y en menor medida anarquista, los que intentarán expandir la organización obrera a otros establecimientos de la industria del vidrio, en el área de Avellaneda.

..Iba la gente del partido y de la fábrica... Ya se pensaba en ese tiempo que nosotros solos muchas conquistas no las podíamos tener, porque éramos nosotros solos los que luchábamos y entendíamos que siendo muchos, a nivel de sindicato grande, se podían conseguir otras cosas. Y así fue que se formó el sindicato después en Papini...¹⁰

Los comunistas no tenían mucho ascendiente político, pero podían prestar ayuda a los obreros de distintas maneras. Más aún que los socialistas, tenían el talento de la organización. La estructura partidaria estaba acostumbrada a organizar sindicatos y la célula partidaria y el gremio comenzaban a actuar en

forma conjunta. Durante la época del Frente Popular, los comunistas adoptaron la estrategia de concentrar todos sus recursos en organizar la fábrica más grande de un barrio determinado. Primero se aseguraban que hubiese buenos dirigentes, procurando ubicar a sus miembros del partido en cierta industria y tratando luego de ascenderlos rápidamente hasta los demás niveles del sindicato (Horowitz, 1984, p. 292).

En setiembre de 1941 establecen contactos con obreros de otros establecimientos a fin de que éstos se organicen a nivel de sus fábricas. Así es como interesan a un grupo de obreros de la Cristalería Papini y Cía. de Gerli (Avellaneda), con más de 1.000 trabajadores, que comienzan a organizarse.

Este primer grupo –de 4 ó 5 obreros contactados– se caracterizaba por su pertenencia al sector de los ONC, más específicamente del área de depósitos, y por no tener compromisos gremiales ni políticos manifiestos previos. El sector de los ONC tenía pendientes reivindicaciones económicas y se encontraba a la búsqueda de un canal para vehicular sus demandas. A partir de la relación que establecen con los militantes comunistas de La Moderna, comienzan a organizar una primera “célula” en Papini. Se reúnen en sus domicilios, invitando en forma clandestina a otros trabajadores de ambos sexos del sector depósitos –a partir de sus relaciones personales (parientes, amigos, vecinos)–, proponiéndoles agruparse para obtener exclusivamente mejoras salariales. Algunas de estas reuniones se hacían inicialmente en el local de la FONC de Avellaneda y participaban en ellas los militantes de La Moderna, quienes, así, realizaban una transferencia de su experiencia organizativa. En realidad, durante un breve período consideraron la posibilidad de incorporarse a la FONC a través de la constitución de un sindicato anexo. Sin embargo, al poco tiempo deciden constituir una organización sindical para la rama del vidrio, en Avellaneda. A fin de tener un ámbito independiente donde realizar sus reuniones, alquilan

⁹ En 1940 se organiza una mutual para los obreros de la fábrica Mayboglass ubicada en la Capital Federal.

¹⁰ Entrevista a O.G., militante comunista obrero de La Moderna.

una casa vieja ubicada en la zona de influencia de las fábricas de vidrio (Pavón 1329)¹¹.

El sindicato se inició en el '41 porque vinieron Pallares, Morales y otros de La Moderna y contactaron a varios: M.T., J.D., J.S. y V. No había nada adentro, ni espíritu había... Luego del contacto le decimos a la gente. Primero a los más amigos, se va a formar un sindicato, que se gana poco y llevamos gente a afiliarse a la construcción de Avellaneda, como un anexo de construcción porque se fabricaban baldosas de vidrio. Aunque no fue por mucho tiempo, uno o dos meses, porque nos dimos cuenta que podíamos tener un sindicato para el vidrio solamente (...) Sabíamos que eran comunistas pero no importaba porque lo que se hacía era gremialismo y no política¹².

Se trata de un proceso en el cual convergen dos grupos de militantes –de La Moderna y de Papini, respectivamente– en torno de un proyecto gremial. Mientras el grupo de La Moderna perseguía, a través de lo gremial, fines políticos, el grupo de Papini tenía intereses exclusivamente gremiales.

6. La acción colectiva en Papini

El grupo emergente de ONC solicita, en representación de los obreros del sector depósito, un aumento salarial a través de los capataces. Esta acción rompe con la modalidad que imperaba en las relaciones laborales de esta fábrica, basada en la informalidad y en la gestión individual de los reclamos. La respuesta que obtienen les resulta insatisfactoria.

A mí vino y me dijo:

–No diga nada, en la quincena va a tener un aumento con el cobro de la quincena.

En el mes de octubre era eso, la última quincena de octubre... Y:

–Gracias señor –le dije yo y seguí trabajando...

Yo hablé con el que estaba atrás mío y el que estaba adelante; éramos embaladores y estábamos en hilera. Así con nuestro caballete y los cajones para embalar las cajas con paja, con pasto, con paleta aplastando bien porque incluso iban trabajos para Bolivia, Paraguay y Brasil. Y me dijo:

–Sí, a mí me dijo lo mismo–. Un polaco que estaba atrás mío y adelante había un armenio:

–¿Y a vos te dijo de un aumento?

–Sí –dijo–. Dice que va a haber un aumento. Vamos a ver lo que es–. Y llegó la quincena. Cobramos y hubo que sacar muchas cuentas, rompemos el mate para saber cuál era el aumento porque no lo notábamos de tan poco que era. Era de 20 centavos. De 3,80 nos fuimos a 4 pesos por día. Y claro, ahí nació nuestro disgusto, no se esperaba esa miseria...¹³.

Este frustrado intento de negociación directa a nivel de planta lleva al grupo a apelar al canal de negociación laboral abierto en ese momento: el Departamento Provincial de Trabajo¹⁴. Presentan un petitorio en la Delegación Provincial de Trabajo de Avellaneda que consistía en un pedido de aumento para el personal de la fábrica.

El cinco de noviembre del '41, y todo lo que le cuento ocurrió en noviembre del '41 (...) presentamos el convenio, y al otro día vamos a trabajar, nos aceptan en la Delegación, nos dan el número de expediente que se formula con el pedido nuestro y nos dicen que los llamemos tal día, a ver si ya están en condiciones de citar a los patrones y a nosotros. Vamos a trabajar, marco y entro a trabajar, medio día, a la mañana todo normal, porque era cuatro y cuatro, todo normal. A la tarde, a la una menos diez, o menos cuarto, voy a marcar y marco, y voy a mi lugar de trabajo, y me ve el jefe de personal que es el señor Baños, se me acerca y me dice:

–¿Qué hace usted aquí–. Yo extrañado le digo:

¹¹ Con respecto a la política de encuadramiento de la FONC, Durruty señala: "De acuerdo a sus estatutos, la Federación intentaba nuclear a los trabajadores ocupados en tareas de construcción de edificios, puentes, caminos, pavimentos y otras instalaciones y a los obreros dedicados a la extracción y elaboración de material para la construcción. Una definición tan amplia de la industria admitía la posibilidad de conflictos de jurisdicción con otras organizaciones, especialmente en el sector caracterizado como 'elaboración de materiales para la construcción': al criterio propuesto por la FONC –destino del producto– esas organizaciones podían oponer otro –materia prima utilizada– reclamando para sí el control de las actividades" (Durruty, 1969, p. 60).

¹² Entrevista a E.D., obrero no calificado de Cristalería Papini y Cia., miembro del primer grupo.

¹³ Entrevista a M.T., obrero no calificado de Papini y miembro del primer grupo de militantes sindicales de ese establecimiento.

¹⁴ Ver Gaudio y Pilone (1983).

–Lo de siempre, esperando el pito para empezar a trabajar–. Y dice:

–No, usted no tenía que estar acá.

–¡Pero estoy! No sé por qué me dice eso, pero aquí estoy, vengo como de costumbre a trabajar–. Y me dice:

–¡Venga conmigo!

–Un momentito. ¿Qué pasa?

–¡Venga conmigo!–. Entonces le hice señas a J.D. y le digo:

–Vamos, toque el pito y lo acompaño–. Le hago señas a J.D., J.S. y A.V. y entonces empezamos. Tocó el pito, nadie trabaja, todos se cruzan, se empezaron a ponerse las gorras, las mujeres también, que estaba la que fue mi esposa, que era una compañera que estaba en la lucha también, le dijimos a la sección de ella, de Iglesias, un tal Iglesias, que era el capataz, y le dijo:

–¡Che, párate, no trabajes!– Y se cruzan de brazos. En el depósito eran como quinientas personas, había mucha gente...

Y entonces quedaron todos parados y le digo:

–¡Vamos, señor!

–¿Qué está haciendo? –me dice– ¿Qué está ordenando?

–Yo, absolutamente nada. ¿Usted me vio abrir la boca? Nada señor.

–Qué trabaje la gente.

–Ordénelo usted. Usted es el jefe.

–¡Venga conmigo!–. Me lleva al escritorio, pero cabrero, y llama a M.P. y dice:

–¡A ver la tarjeta de Torres!–. Ya la habían sacado la tarjeta, para anotar en los libros la presencia de los que habían marcado y se la da, estaba marcada, y lo mira y le dice:

–Usted tenía orden de retirar esta tarjeta.

–Si señor, me olvidé– dijo.

–Bueno, muy bien, ¿qué quiere?

–Que le diga a la gente que trabaje.

–¡Yo no le digo nada! La gente me está defendiendo a mí–. Y viene B., que era el gerente general, creo que era alemán. Y viene enojado, porque se ve que le habrán dicho, o vio que estaba parado el personal de depósito, y le habrán dicho que..., Baños, el jefe estaba en el escritorio de él, con un obrero.

–¿Qué pasa en el depósito?– le dijo a Baños.

–Este señor, del que habíamos hablado, que debió habersele retirado la tarjeta, Mario se olvidó, y marcó y todo, y yo le estoy diciendo que acá en la fábrica no tiene que venir más,

que él no trabaja más acá–; que de aquí, que de allá, y me miró y dice:

–¿Usted ordenó paro?

–No señor –le digo–. El personal para por la actitud del jefe, me quiso llevar antes de la hora y me quedé hasta la hora, y me vine con él, y el personal ante la duda para. Ustedes lo hacen con intención, porque nosotros hemos hecho esto, porque hemos presentado un convenio, porque queremos más aumento, y ustedes se la tomaron conmigo. Y es el deseo de todos de ganar un poco más y nada más.

–Bueno –dice–, quiere hacer el favor de decirles que trabajen.

–¿Quiere hacer el favor de decirme en qué situación me encuentro?

–Vaya a trabajar –me dijo el gerente–; vaya a trabajar–. Y me fui a mi lugar de trabajo, y sin hablar, con un gesto todo el mundo se puso a trabajar¹⁵.

Este primer enfrentamiento con la empresa afianzó el liderazgo de este grupo en el sector de depósitos. Se trataba, desde el punto de vista del grupo, de una estrategia defensiva, orientada a evitar ser echados de la fábrica. Sin embargo, la consolidación del liderazgo se produjo, verdaderamente, después de la conquista del 20 % de aumento para los trabajadores del sector depósito. Ante la falta de respuesta de la Delegación Avellaneda del Departamento Provincial de Trabajo, se dirigieron a un funcionario de la sede del Departamento en la ciudad de La Plata, quien llevó adelante el expediente y finalmente falló a favor de los obreros, ante la sorpresa de la representación patronal.

–Bueno, siguió corriendo el convenio, fuimos a averiguar, un día nos citaron para tal día; y se nos dice: para ese día citamos a la empresa. Se notificó a la empresa... o hacíamos a la larga este... pero hicimos un batifondo en la delegación del trabajo, era un batifondo en ese entonces... bueno... peleamos por lo nuestro. Nos hicieron echar por la policía ese día.

–Qué era, ¿una audiencia?

–No. Porque vino el representante de la patronal y a nosotros nos habían citado únicamente para ver de que tome conciencia la empresa. Y nosotros queríamos discutir el convenio, y esto y aquello y así... hasta que conocimos un tipo macanudo, Long se llamaba de apellido, y dijo:

¹⁵ Entrevista a M.T.

–Ese expediente va a pasar a mí. Vengan tal día, yo voy a citar a los patrones...-. Y así fue, fuimos y lo tenía él (al expediente) y empezamos a hablar. El 20 % de aumento, piden una pavada. El convenio se basaba nada más en que pedíamos un aumento del 20 %, en vez de 4 pesos por día pedíamos 4,80... Y tomaron conocimiento (el representante empresario) y dijeron que iban a dar una respuesta, y el límite. El funcionario éste, Long, le dijo:

–Señor, yo tengo esto para ser considerado, tratado, siéntese, siéntese usted.

–No, nosotros queremos hablar en privado–, dijeron la parte de la patronal, la representación patronal. Nos atendían porque en ese entonces se estilaba así, parte de obreros, parte de patrones y... viene y me dice:

–Está arreglado, ya tienen el 20 %.– ¡Qué alegría! Yo lo cuento y me emociono. Fuimos a la fábrica y empezamos a 4,80 y siempre en depósito; en fabricación no estaba organizado¹⁶.

Gracias a la transferencia de prácticas sindicales y de conocimientos por parte de los militantes sindicales comunistas, este grupo pudo constituir una "célula" y, a partir de ésta, un principio de organización colectiva de los ONC. En este primer conflicto se manifestaron, ante un intento de descabezamiento de la célula por parte de la empresa, las primeras solidaridades y, asimismo, se consolidó el inicio de las relaciones laborales en la fábrica. Para esta victoria obrera fue fundamental su habilidad y conocimientos relativos a las gestiones ante los organismos laborales. Probablemente, si no hubieran tenido un contacto dentro del Estado provincial, que seguramente les fue facilitado por los sindicalistas comunistas, no hubieran alcanzado el éxito en sus reclamos y el intento de organización gremial se hubiera visto obstaculizado¹⁷.

Sin embargo, la patronal persistió en su intento de descabezamiento del grupo apelando a otros medios. Poco después intentó, sin éxito, "comprar" a sus miembros, proponiéndoles a unos instalar un bazar –"si deja todo como está y se va"– y ofreciéndoles a otros sumas de dinero. Evidentemente, la empresa seguía sin estar dispuesta a tolerar una organización gremial en el interior del establecimiento, sin otorgarle a ésta ningún reconocimiento en el ámbito de trabajo.

El éxito obtenido por los organizadores gremiales tiene un importante efecto de demostración entre los trabajadores del vidrio, tanto en éste como en los otros establecimientos.

7. La constitución del primer sindicato del vidrio

En una asamblea realizada el 29 de marzo de 1942, los militantes de Papini y Cía., La Moderna y La Argentina conforman el "Sindicato Obreros Vidrieros y Anexos". Como vemos, desde sus inicios, el sindicato se orientó a agrupar a todos los miembros de la industria. Este constaba de una Comisión Directiva presidida por Manuel Pallares, militante del Partido Comunista y líder de los trabajadores de La Moderna, y Manuel Torres, líder de Papini y Cía., fue nombrado secretario de Organización. Rápidamente gestionaron su legalización como asociación civil y comenzaron a utilizar un sello con el nombre de la organización. Asimismo, con lo reunido en una primera colecta alquilaron un local –ubicado en la calle Pavón 1329– para la sede institucional. A partir de aquí comenzó a organizarse la afiliación y a implementarse una política de expansión desde el sindicato¹⁸.

La siguiente fábrica en ser contactada fue el otro gran establecimiento de Avellaneda, Papini Hermanos, donde se repitió el mismo

¹⁶ Entrevista a M.T.

¹⁷ "Numerosos sindicatos con fuerte influencia comunista, como el Sindicato de Obreros Albañiles, Cemento Armado y Anexos, la Unión Obrera Textil y la Federación Obrera del Vestido, abiertamente brindaron su apoyo a las acciones del Departamento Nacional de Trabajo dirigidas a reforzar las regulaciones de horarios, salarios y feriados; el Departamento Nacional de Trabajo eventualmente utilizó estas aseveraciones escritas de apoyo en el Congreso para defender sus políticas de esfuerzo y mediación" (Korzeniewicz, 1992, p. 42).

¹⁸ "Pasaron muchos años y en torno de 1941 y 1942, Pallares con otros de La Moderna y de otras empresas similares del vidrio ubicadas dentro del distrito de Avellaneda fundan el Sindicato del Vidrio de Avellaneda, del cual surge como primer secretario general del mismo. Acompañados entre otros viejos dirigentes como Manuel Torres, los hermanos Díaz, Garófalo, Tomas Morales, Alfredo Chimento y otros que escapan a la memoria"; transcripción de "Murió Manuel Pallares: Pionero de los trabajadores del vidrio", *La Ciudad*, Avellaneda, 13 de marzo de 1985.

procedimiento que se había utilizado para contactar al grupo de Papini y Cia.. El grupo que se acercó de esta fábrica –4 ó 5 personas– era liderado por Vicente Garófalo y Manuel Pedrera¹⁹. También se integraron al sindicato grupos de trabajadores de establecimientos más pequeños, La Esperanza, La Unión y El Águila, localizados todos en la zona de Avellaneda. En una segunda etapa, contactaron a trabajadores de establecimientos situados en otras localidades cercanas: La Estrella y La Confianza, de Ezpeleta, y Rigolleau, de Berazategui. Este último era el establecimiento con mayor cantidad de personal ocupado. Todo este proceso de expansión de la organización gremial se produjo durante el transcurso de 1942.

La práctica de esta expansión organizativa repetía el patrón utilizado para contactar al grupo de Papini y Cia.. Se buscaba contactar a un grupo de trabajadores, sin importar su grado de calificación, a fin de que constituyera una primera célula en el interior de cada establecimiento. A su vez, este grupo participaba del recién constituido sindicato, al cual inmediatamente comenzaba a aportar una cuota sindical por afiliado. Las asambleas que realizaba el sindicato revestían un carácter eminentemente organizativo; tanto es así que el primer “rentado” del gremio fue el secretario de Organización. En realidad, las asambleas eran tanto un ámbito de socialización de los nuevos afiliados como de legitimación del papel dirigente del núcleo organizador y, en consecuencia, del sindicato. El objetivo era que en cada establecimiento se conformara un grupo que lograra despertar la adhesión de la masa de los trabajadores al sindicato y llegar a concretar un aumento salarial. La decisión de que el secretario de Organización fuese “rentado” –que es un indicador del éxito organizativo– fue tomada luego de arduas discusiones en una asamblea.

El énfasis de la acción del gremio estaba localizado en lo organizativo –la acumulación de fuerzas– y no en lo reivindicativo, que esperaba imponerse en un momento más favorable.

8. Expansión en el interior del establecimiento

Una primera expansión consiste en la consolidación de la organización gremial en el sec-

tor de depósitos, superando incluso la resistencia de los trabajadores polacos, el grupo más refractario a cualquier intento de agremiación. Mientras tanto, en el ámbito de los OC y OSC el avance de la agremiación fue mucho más dificultoso debido a la existencia de una serie de obstáculos originados en el mismo proceso de trabajo descrito anteriormente. Por un lado, los OC tenían un sistema de negociación informal e individual con la empresa a través de los capacitados de fabricación, además de tener un sistema de remuneraciones diferente. La situación de los OSC es ambigua debido a que estaban ligados a los OC desde el punto de vista de la carrera obrera y a los ONC en relación con el sistema de remuneración. Más allá de estos obstáculos, unos pocos trabajadores del sector de fabricación adherían a la organización. Esto se debió a dos motivos diferentes: por un lado, se trataba de algunos militantes políticos o simpatizantes –uno de nuestros entrevistados utiliza el término “con actitudes”– del Partido Comunista o bien del Partido Socialista; por otro, se trataba operarios de las máquinas Schiller, menos calificados que los “sopladores” y, por lo tanto, más afines a la constitución de un sindicato de rama.

Pero será a raíz de un conflicto, provocado por la intención patronal de aplicar una gran cantidad de suspensiones indiscriminadas, que el grupo de activistas gremiales logrará expandir los beneficios del convenio obtenido al sector de fabricación. Ante la intransigencia patronal que no los reconocía como interlocutores en un proceso de negociación, este grupo organizó un paro de todos los sectores de la planta. Como ya dijimos, no controlaba al sector de fabricación, clave para el éxito de cualquier medida de fuerza. Ante la negativa de parar de los OC, apelaron a las mujeres del área de depósitos para que invadieran el sector de fabricación y les impidieran proseguir su actividad, “robándoles” su principal instrumento de trabajo, las “cañas”. El director de la fábrica convocó a todos los trabajadores y les dirigió un discurso en el cual les advirtió que no repetirían los acontecimientos del año '29, y que la patronal no iba a ceder ni a tolerar una organi-

¹⁹ Ambos serán miembros prominentes del Partido Laborista y protagonistas de la movilización del 17 de octubre de 1945.

zación gremial. Ante la intransigencia patronal, prosiguieron las gestiones en el Departamento Provincial de Trabajo en La Plata, pues el convenio firmado no especificaba que sólo beneficiaba a los obreros del sector de depósitos. Finalmente, la autoridad laboral falló nuevamente a favor de los trabajadores. Este nuevo éxito del grupo organizador constituyó un aliciente para el desarrollo de la incipiente organización sindical, si bien los OC en su mayoría seguirían momentáneamente reticentes a adherirse a ésta. O sea que este éxito fortaleció a la organización en el ámbito externo, mientras que a nivel de la empresa no logró establecer aún un sistema de relaciones laborales, ya que el grupo de activistas siguió sin tener poder de negociación a nivel de planta.

9. La represión policial

Consideramos que merece un párrafo aparte el papel jugado por el Estado en las relaciones laborales en este período, en general, y en nuestro caso, en particular. En efecto, Gaudio y Pilone (1983) señalan:

...una cierta tendencia por parte del Estado anterior a 1943 a asumir –y a arrogarse como legítimamente propias– funciones tales como la de intermediario en el conflicto y normalizador de relaciones laborales hasta entonces consideradas de carácter "privado".

Esta tendencia se evidencia en nuestro caso en el eco que sus demandas encuentran en el Departamento Provincial de Trabajo en La Plata. Sin embargo, más allá de este espacio que brindaba el Estado conservador, la carencia de legislación laboral y la represión policial seguían vigentes. Esta última apuntaba especialmente a los comunistas, pero muchas veces golpeaba indiscriminadamente a todos los militantes sindicales.

Pero la persecución policial era muy grande, lo que limitaba nuestro trabajo sindical y la concurrencia a asambleas, reuniones y a las afiliaciones... Nos allanaban el local, nos llevaban los cuadernos, los libros, donde anotábamos los registros de afiliaciones y nos metían presos. Varias veces fuimos a La Plata, como presos. También sucedía que en Avellaneda había un comisario Habiague que era un hijo de puta. En principio nos llevaba

cerca, nos tenía confinados pero a las 10 horas nos largaba. Se ocupaba algún político, había un escribano conservador que era un amigo, ¡relacionado con otros amigos! –un obrero de barraqueros, conservador–, los iba a ver, hablaba con el comisario y le pedía y nos dejaban en libertad.... Sobre todo cuando venían los comunistas a las reuniones caíamos todos²⁰.

Si bien el mundo externo a la fábrica era más permisivo, también existía en él la represión. Esta limitaba la expansión del sindicato y les señalaba que el Estado toleraría una organización sin conexiones políticas con partidos de izquierda, especialmente con el Partido Comunista²¹.

10. Conclusiones

En el conflicto descrito no se confirmó la hipótesis clásica de la sociología del trabajo que otorga a los obreros calificados el papel de líderes naturales de los no calificados, por su ubicación privilegiada en el sistema productivo (Touraine y Mottez, 1971). En nuestro caso, la acción colectiva es emprendida por los ONC que son débiles desde el punto de vista de la organización del proceso de trabajo. Su debilidad en el interior de la planta hace que deban orientar su accionar privilegiando el ámbito externo, manteniéndose en la clandestinidad dentro de la fábrica. Mientras que en el mundo exterior logran progresos significativos fundamentalmente a nivel organizacional, en el interior del establecimiento no pueden obtener el reconocimiento de la empresa, aliarse a los OC ni institucionalizar un sistema de negociación. La sumatoria de estas debilidades junto al autoritarismo patronal los impulsa aún más a buscar en el Estado un vehículo para sus demandas.

El núcleo militante organizador del sindicato desconoce, desde el primer momento, al mundo técnico del trabajo, incorporando a los

²⁰ Entrevista a M.T.

²¹ "En 1941 y 1942 el Departamento Nacional de Trabajo se negó a negociar con ninguno de los más importantes sindicatos comunistas, cerrándoles de esta manera el único mecanismo de presión externa" (Horowitz, 1984, p. 293).

trabajadores al sindicato independientemente de su ubicación en el sistema productivo (OC - ONC). En cambio, como vimos, el proceso de afiliación sigue los caminos de la orientación política y las relaciones personales. Sin embargo, el factor aglutinante está dado pura y exclusivamente por lo gremial.

El grupo de los OC, que se resistía a afiliarse al gremio, era el obstáculo para la expansión del sindicato en la planta. Creemos que esta resistencia se debe a dos motivos; el primero, puesto de manifiesto por los protagonistas entrevistados, es el miedo, producto de las secuelas dejadas por el fracaso de la huelga del año 1929 en la empresa (en esa ocasión, la acción colectiva partió de los OC). Estas secuelas consistían principalmente en la ruptura de las solidaridades en el interior de los OC a través de mecanismos de pago diferencial a algunos de ellos –*habilitados*–; la incorporación masiva a la planta de nuevos trabajadores inmigrantes –polacos traídos del puerto– y sin calificación, y su rápida promoción en la estructura de calificaciones; el reforzamiento del autoritarismo patronal simbolizado en la permanencia de las “camas de los polacos” en la fábrica y la experiencia frustrada de organización duramente reprimida²². El segundo motivo, que deducimos de la modalidad del proceso de trabajo, se debe a la situación diferenciada de los OC ya descrita, fundamentalmente en lo referente al sistema de remuneraciones. Además, los OC mantienen constantemente una negociación informal y personal con los capataces de fabricación, proveniente de la realidad del trabajo. Su renuencia a afiliarse al sindicato parece devenir de los costos de la acción colectiva; ellos tenían mucho más que perder que los ONC.

Podemos interpretar el aparente desconocimiento por parte de los protagonistas de esta realidad como una evidencia de su no valoración del mundo del trabajo como estructurador de la acción. Por otra parte, la orientación sindical comunista que el grupo asume proponía una agremiación independientemente de la situación de trabajo en un modelo de sindicato de rama de actividad.

En definitiva, la agremiación por rama de actividad forzaba la naturaleza de un mundo

laboral fragmentado. Sin embargo, otros factores, como ser el creciente número de ONC, la gradual descalificación de los OC por la introducción de maquinarias y el contexto fuertemente industrial del área de Avellaneda, definieron en última instancia el éxito de este tipo de organización.

En este artículo hemos descrito el accionar de los obreros de la fábrica Papini, de Avellaneda, que hizo posible, por primera vez, la constitución de una organización gremial para la rama del vidrio. Esta organización desembarcará, en 1944, en un sindicato nacional único para la actividad, que jugará un papel importante en los sucesos del 17 de octubre de 1945 y en el gobierno peronista.

Los resultados de nuestra investigación corroboran lo planteado por Horowitz sobre el papel del sindicalismo comunista y la naturaleza de su accionar a partir de la segunda mitad de la década del '30 como protagonista de la formación de los sindicatos industriales. Por otra parte, nuestros hallazgos constatan lo descrito por Gaudio y Pilone –y que fuera verificado por las investigaciones de Korzeniewicz– sobre el crecimiento de la mediación estatal en los conflictos laborales. Asimismo, estos hallazgos confirman la relación existente entre los cambios que se producen en el movimiento obrero en el período y las características del proceso de industrialización en marcha a partir de 1936. El incremento en el tamaño de los establecimientos industriales, la introducción de nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo, así como cambios resultantes en el mercado laboral, favorecen el desarrollo de los nuevos sindicatos industriales.

Los enfrentamientos a raíz de los conflictos de intereses de distintos grupos de obreros y las diferenciaciones tanto de calificación como étnicas constituyen un hallazgo que, a nuestro juicio, abren una dimensión aún no explorada de la historia del movimiento obrero argentino.

²² Con respecto al papel de los trabajadores inmigrantes en el proceso de descalificación del trabajo industrial, ver lo que en *El taller y el cronómetro* dice Coriat (1982) en relación a lo sucedido en el mismo período histórico en los Estados Unidos, especialmente en el capítulo II.

BIBLIOGRAFIA

- 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, vol. III, Nº 5.
- CORLAT, Benjamin (1982): *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Siglo XXI Editores, México.
- DI TELLA, Torcuato S. (1993): "La Unión Obrera Textil. 1930-1945", en *Sindicatos. Como los de antes...*, Torcuato S. Di TELLA (compilador), Editorial Biblos, Fundación Simón Rodríguez, Buenos Aires.
- DOYON, Louise M. (1984): "La organización del movimiento sindical peronista, 1946-1955", *Desarrollo Económico*, vol. 24, Nº 94.
- DURRUTY, Celia (1969): *Clase obrera y peronismo*, Ediciones de Pasado y Presente, Córdoba.
- FOLINO, Norberto (1966): *Barceló, Ruggierito y el populismo oligárquico*, Falbo Librero Editor, Buenos Aires.
- 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, Nº 90.
- 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*, vol. 24, Nº 94.
- HOROWITZ, Joel (1988): "El impacto de las tradiciones sindicales anteriores a 1943 en el peronismo", *La formación del sindicalismo peronista*, 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 Nº 30, CEIL, Buenos Aires.
- MURMIS, Miguel, y PORTANTIERO, Juan Carlos (1971): *Estudios sobre los orígenes del peronismo*, Siglo XXI, Buenos Aires.
- 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*, vol. 28, Nº 112.
- TOURAINÉ, Alain, y MOTTEZ, Bernard (1971): "Clase obrera y sociedad global", en Georges FRIEDMANN y Pierre NAVILLE: *Tratado de sociología del trabajo*, vol. 2, FCE, México.

RESUMEN

Este artículo describe la formación del Sindicato de Obreros del Vidrio en un área de intensa industrialización, Avellaneda (Buenos Aires), a comienzos de los años '40. El análisis considera las características de la industria del vidrio, la organización del trabajo, las estrategias y orienta-

ciones ideológicas de los organizadores sindicales y el papel del Estado durante los años que precedieron al surgimiento del peronismo. Este estudio de caso es una contribución al debate contemporáneo acerca de los orígenes del movimiento obrero peronista.

SUMMARY

This article describes the formation of the Glass Workers Union in an area of intense industrialization, Avellaneda (Buenos Aires) which took place at the beginning of the forties. The analysis considers the characteristics of the glass industry, the organization work, the strategies and

ideological orientations of the labor organizers and the role of the state during the years preceding the emergence of Peronism. The present case study is a contribution to the going on debate about the origins of the peronist labor movement.

REGISTRO BIBLIOGRAFICO

ANGELICO, Héctor, y FORNI, Pablo

"Nacimiento de una organización sindical en un régimen conservador. El Sindicato de Obreros del Vidrio y Anexos de Avellaneda (1942)". *DESARROLLO ECONOMICO - REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES* (Buenos Aires), vol. 34, Nº 136, enero-marzo 1995 (pp. 579-594).

Descriptor: <Historia social> <Movimiento obrero> <Sindicatos> <Conflicto laboral> <Industria del vidrio> <Sindicalismo comunista> <Argentina>.