

Lugar de producción y actividad obrera. Una comparación sobre las relaciones capital-trabajo entre los trabajadores metalmecánicos y los constructores navales durante la segunda fase de la ISI (1958-1973)

CARLOS GASTÓN MIGNON

Cátedra Historia Contemporánea. Escuela de Historia, Universidad Nacional de Córdoba.
Programa Relación Capital-Trabajo, CIECS (CONICET y UNC).

Introducción

Un sinnúmero de estudios sociales se concentraron en los métodos de producción y las experiencias acumuladas en el espacio de trabajo, con el objetivo de indagar los factores que conformaron la conciencia obrera y popularizaron las reivindicaciones y los objetivos huelguísticos. Se ha sostenido que los obreros calificados y los obreros sin calificación desarrollaron intereses sociales y modalidades de protesta divergentes, reflejando sus diferentes experiencias en el lugar de producción.

Harry Braverman, tal vez el autor más representativo de esta perspectiva, sostuvo que el pasaje del trabajo en el taller artesanal a la producción industrial otorgó a los empleadores la oportunidad de reestructurar las operaciones laborales, a los fines de obtener un mayor control sobre los métodos de producción como así de su mano de obra.¹ De

1. BRAVERMAN, H. (1975). *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. México DF: Editorial Nuestro Tiempo.

esta manera, la introducción de nuevas tecnologías y el consecuente proceso de cambios operados en la producción fabril y en sus servicios estratégicos acarrearón nuevos problemas para las organizaciones sindicales. La división y simplificación de las tareas en la organización del trabajo industrial permitió quebrantar el poder de los obreros calificados sobre la producción. Así, la mecanización y el reemplazo de los trabajadores con oficio por una mano de obra sin calificación profesional le otorgó a la patronal la potestad de reemplazar a los huelguistas por desocupados, en un corto plazo. Podemos citar como un ejemplo de este hecho lo que sucedió en los Estados Unidos, en 1892. La unión de trabajadores del acero decidió una huelga que comprometió a sus trabajadores calificados. Después de un enfrentamiento de varios meses, éstos perdieron su status de varias maneras: por un lado, la patronal no concedió ninguna de sus demandas; por el otro, las fábricas fueron mecanizadas para emplear una mano de obra sin calificación, que fuera fácil de explotar y reemplazable a discreción.² A partir de éste y otros casos, muchos historiadores concluyeron que los obreros sin calificación no tenían los recursos, ni la experiencia o la influencia necesarias para hacer pesar eficazmente su opinión sobre los intereses reivindicativos. En consecuencia, las huelgas libradas por este tipo de trabajadores industriales se caracterizaron por su espontaneidad, por contener reivindicaciones a corto plazo y por su brevedad.³

Ahora bien, esta representación de las actividades y los intereses de los obreros industriales, a partir de su grado de calificación, es cuanto menos problemática, ya que esta explicación depende de

2. BRECHER, J. (1972). *Strike!* San Francisco: Straight Arrow Books. (p. 329).

3. SHORTER, E. and TILLY, Ch. (1974) *Strikes in France, 1830-1968*. Cambridge: Cambridge University Press.

un modelo de transformación industrial que no fue homogéneo. Los historiadores han demostrado que la transición hacia la producción industrial no siguió un calendario preciso, ni un esquema particular. Al contrario, consistió en un proceso complejo y aleatorio en el cual los métodos de producción capitalistas no transformaron todas las industrias de la misma manera. En otros términos, los industriales contrataron simultáneamente mano de obra calificada, semi calificada, y sin calificación, de modo que los obreros tuvieron experiencias disímiles según sus lugares de trabajo. Por lo tanto, no es posible considerar un “ataque generalizado” sobre las prerrogativas de los trabajadores con oficio. Además, debemos tener en cuenta que el desarrollo industrial creó nuevas categorías de obreros calificados, donde muchos de ellos poseyeron la independencia y la autonomía característica de los artesanos.

De esta manera, una comparación entre la industria del automóvil (ejemplo clásico de descalificación en las tareas productivas) y la construcción naval, podría ser un buen ejercicio para repensar la relación entre el espacio de trabajo y la actividad reivindicativa de los obreros.⁴ Una breve descripción comparativa de la evolución de la producción automotriz en Córdoba, y del Astillero Río Santiago, en Ensenada, durante el

4. La noción *condiciones de trabajo*, no debemos reducirla solamente al conjunto de elementos que caracterizan a la situación de trabajo y que influyen sobre su realización; sino que va más allá de la misma actividad laboral, abarcando cuestiones relacionadas con las condiciones materiales de existencia de los trabajadores. Esto es, la salud, la capacitación, el salario, la exigencia en los ritmos de trabajo, la seguridad, la recreación, la calidad del medio ambiente, las relaciones familiares, los espacios de encuentro, las instancias colectivas de decisión, la participación político-gremial, el derecho a la representación y a la información y el asesoramiento sobre todo lo atinente a su espacio de trabajo. De este modo, las *condiciones de trabajo* se constituyen en un derecho irrenunciable, ya que encierran aspectos relacionados con las condiciones de vida que hacen a la integridad de las personas.

período 1958-1973, podría mostrar la complejidad de la transformación industrial y la multiplicidad de experiencias encontradas en los lugares de trabajo.⁵

La hegemonía de los obreros no calificados en la industria automotriz cordobesa

Exceptuando el caso de DINFIA,⁶ que operaba una pequeña planta automotriz en Córdoba, la fabricación local de automóviles comenzó en 1954 con la instalación de Industrias Kaiser Argentina (IKA). Esta firma puso en venta primeramente la *Estanciera* y el *Jeep Willys*; y algo

5. Eduardo Basualdo denominó a esta etapa la “segunda fase de industrialización por sustitución de importaciones”. Ésta se caracterizó por la creciente diversificación e integración de la estructura industrial argentina. A comienzos de la década del sesenta, la incorporación de Argentina al mercado mundial de alimentos se vio favorecida por el incremento en los precios de los productos primarios. Esto permitió que, entre 1958 y 1962, ingresaran capitales extranjeros que financiaron la instalación de empresas industriales. En el desarrollo de esta segunda etapa del proceso sustitutivo, las industrias alimenticias y/o textiles le cedieron su lugar a las industrias de los sectores automotrices, químicos y petroquímicos, constituyéndose, así, en los núcleos dinámicos del crecimiento industrial. Recapitulando, en el marco de este proceso, comprendido entre 1958 y 1973, se registraron transformaciones que modificaron la naturaleza de la industrialización en Argentina. Se consolidó un determinado predominio sobre el desarrollo económico a partir de la propiedad de las grandes firmas de la producción industrial. Pero también debemos sumar los grandes cambios sociales que acompañaron a estas transformaciones económicas. Las empresas industriales transnacionales comenzaron a demandar una determinada mano de obra que se cristalizó en los incrementos poblacionales de los grandes centros urbanos y la composición de una nueva clase obrera. BASUALDO, E. (2010). *Estudios de Historia Económica argentina. Desde mediados del siglo XX a la actualidad*. Buenos Aires: Siglo XXI.

6. Dirección Nacional de Fabricantes e Investigaciones Aeronáuticas, nombre que toma el IAME luego del golpe de estado de 1955.

más adelante, los automóviles de pasajeros *Káiser Caravella*, *Bergantín* y *Renault Dauphine*.

Sin embargo, fue a partir de 1958, con la iniciación del proyecto *desarrollista*, el momento en que esta industria experimentó su despegue. En ese año, IKA produjo 26.000 unidades anuales.⁷ Como sostuvo Mónica Gordillo, con la instalación de IKA y la creación de las condiciones estatales necesarias para la viabilidad del proyecto, para esta época puede sostenerse la persistencia del fordismo en Córdoba en cuanto a la organización del trabajo y la política de incentivación económica “(...) pero adaptado ya a una estrategia de diversificación más flexible de los modelos producidos para que pudieran responder a la competencia entablada con las otras firmas automotrices”.⁸

La producción metalmecánica de “series largas”, requería de una profunda estandarización y normalización de productos, procesos de fabricación y métodos de trabajo. El riguroso planeamiento de la línea de fabricación hasta el nivel de los micromovimientos, el desarrollo y la sincronización con subcontratistas especializados, el control de calidad interno y externo a la firma terminal, entre otros; constituyeron condiciones *sine qua non* para una adecuada captación de las economías de escala que subyacían bajo este tipo de industrias, que usaban intensivamente equipos “dedicados” costosos (por ejemplo, las máquinas transfer). En

7. Industrias Kaiser Argentina (1958). *La construcción automotor*. Buenos Aires.

8. GORDILLO, M. (1996). *Córdoba en los 60: La experiencia del sindicalismo combativo*. Córdoba: Dirección General de Publicaciones, Universidad Nacional de Córdoba. (p. 158). En la misma página, la autora agrega respecto a la otra gran empresa automotriz, en este caso FIAT: “Si bien en la empresa Fiat predominaba la misma concepción, siguiendo el modelo que había arraigado en Europa donde la resistencia al fordismo fue mayor, se puso más énfasis en los sistemas de incentivación a través de los ‘premios a la producción’ que reforzaban la sensación de un mayor control obrero sobre el trabajo”.

función de todo esto, los departamentos de ingeniería (diseño de producto, tecnologías de fabricación, organización de métodos, etc.) adquirieron una gran importancia en esta clase de plantas industriales.

A medida que IKA crecía y aumentaba su producción, se fue haciendo necesario, a los fines de aumentar la capacidad de la línea de producción, contar con un mayor espacio y contar con más proveedores relacionados al grupo. Primero fueron las cajas de velocidades y luego las transmisiones (la división 300), que en 1963, se trasladaron a un predio nuevo ubicado en el camino a San Carlos en el km 3^{1/2}. Sin transformarse en otra empresa, se llamó Transax (Transmisiones Axiales). Luego, el departamento 514 Matricería, el cual fue trasladado al predio que IKA tenía sobre el Camino a Pajas Blancas (hoy Monseñor Pablo Cabrera), donde funcionó una División autárquica de la empresa: la Dirección de Productos Industriales (DPI). Allí se fabricaban grandes máquinas de soldar, grupos electrógenos, compresores para tareas viales, etc. Cuando la DPI fue desmantelada, sus trabajadores fueron trasladados a Santa Isabel. De esta manera, surgió Perdriel, luego, División Planta de Matrices (DPM) y, posteriormente, Matricería Austral. Finalmente, la necesidad de algunos componentes críticos que la industria autopartista local no producía, llevó a IKA crear otra empresa, ILASA (Industria Latinoamericana de Accesorios S.A.). Ésta estuvo destinada a fabricar mazos de cables, carburadores, entre otros.

El cumplimiento de las leyes que rigieron la industria automotriz argentina, que requirió la paulatina nacionalización de los componentes del automóvil hasta llegar a un 95 %, llevaron a las empresas instaladas en Córdoba a establecer industrias auxiliares, dentro del ámbito local. Esto provocó la configuración de un alto nivel de integración vertical, dado el altísimo coeficiente de autofabricación de partes y piezas.⁹

9. Según FIAT, en 1963 el 75% de los componentes de sus automóviles, el 70% de los de

Este nivel de verticalidad, sumado al tamaño más reducido de las plantas industriales, encareció, necesariamente, los costos de producción.¹⁰

De todas maneras, debemos tener en cuenta el “clima de mercado” en el que se produjo la implantación local de la industria metalme-cánica. A diferencia de lo observable en sociedades más desarrolladas industrialmente, tanto Kaiser como FIAT iniciaron su actividad en el mercado local como monopolistas, en el marco de una fuerte demanda excedente y con prohibición de importación. Esto generó que, durante largos años, su preocupación principal no estuviera en la esfera de los costos de producción, sino, primordialmente, en el volumen de producción alcanzado.¹¹

tractores, el 70% de los motores diesel y el 55% de los del material ferroviario eran de origen nacional. Véase, FIAT CONCORD. *Memoria y balance general*, Año 1956. Para el año 1966, el porcentaje de componentes nacionales de los automóviles ascendió al 93%. FIAT CONCORD. *Memoria y balance general*, Año 1966.

10. *“El único factor que, básicamente, siempre es más barato en nuestros países, que en los desarrollados, es la mano de obra, mucho más barata, pero en industrias en donde son mucho más capital intensiva que mano de obra intensiva, esto va a parecer un factor poco relevante”*. Entrevista realizada por Daniel Chudnosky a Carlos Correa. (1990).
11. Siguiendo a Jorge Katz, la historia económica argentina nos muestra que, en distintas etapas de nuestro desarrollo productivo, vivimos procesos de rápida expansión, en base a lo que este economista denomina “estrategias extensivas” de desarrollo económico. Asimismo, Katz sostiene que *“algo parecido vuelve a ocurrir en la segunda post-guerra y ya en plena etapa de sustitución de importaciones, cuando el país implanta la industria automotriz y en el lapso de veinte años —1955/75— quintuplica el peso relativo de esta industria en el conjunto de la producción manufacturera y pasa de ser una sociedad con demanda excedente en el campo automotriz que sólo exhibe un vehículo cada 50 habitantes, a ser un país con un mercado automotriz ‘relativamente saturado’ en el que se observan tasas europeas de abastecimiento, esto es, del orden de un vehículo cada 6 o 7 habitantes. También en este caso resulta factible identificar una fase inicial de rápido crecimiento ‘horizontal’, fundamentalmente basado*

A pesar de sus diferencias de escala y de integración vertical, los procesos de producción en las plantas de FIAT e IKA-Renault compartieron las características generales de la fabricación de autos, encontradas en la época, por otras parte del mundo. Al igual que en las plantas europeas, de Japón y de los Estados Unidos, las filiales locales y la sociedad cordobesa experimentaron una metamorfosis de la composición técnica de la clase obrera. Aparecieron nuevas “figuras” proletarias, producto de las nuevas formas de trabajo en la fábrica moderna. Se trató de una fuerza de trabajo joven y de inmigración reciente.

En cuanto a la clase de trabajadores que estas empresas contrataban, existían tres grandes estratificaciones, relacionadas a las tareas de fabricación de los componentes del automotor; esto es, trabajadores calificados, semi-calificados y, finalmente, una mayoría de no calificados u operarios.¹² Luego de que Renault adquirió IKA en 1967, lo cual significó un proceso de racionalización muy importante por parte de la compañía francesa, siguiendo los datos dados por William H. Form, podemos decir

en la presencia de un gran stock de demanda excedente ávida de ser abastecida sin mayores exigencias de calidad y costos. Dicho proceso se ‘satura’ dos décadas más tarde”. KATZ, J. (1991). “Reflexiones en torno al modelo de largo plazo de la Argentina Contemporánea”. Paper presentado en el Bloque Tecnología y Bienes de Capital, Seminario Ventajas competitivas de la Nación. Buenos Aires: Presidencia de la República Argentina. (p. 7.)

12. Cabe aclarar que aquí no se termina el universo de la vida en la fábrica. Tal como sostuvo Jacques Frémontier, en la planta fabril, en torno al núcleo duro de los “obreros tradicionales”, “(...) flota una nebulosa imprecisa de trabajadores de nivel superior, unos formados científicamente (los ingenieros), otros con una actividad comercial (los empleados comerciales) situados fuera del círculo de los obreros de la fábrica para los cuales éstos no son más que agregados”. A los ingenieros y empleados, debemos sumar a los supervisores, capataces y guardias. Véase, FRÉMONTIER, J. (1971). *La Forteresse ouvrière: Renault. Une enquête à Boulogne-Billancourt chez les ouvriers de la Régie*. Paris : Librairie Arthème Fayard. (p. 25.). Traducción del autor.

que James Brennan estimó, en 1969, que los escalafones, en la planta de Santa Isabel, estuvieron compuestos aproximadamente por: “(...) 48 % en los puestos no calificados, 35 % en los semi calificados y 16 % en las tareas calificadas. Seguía siendo joven y de orígenes proletarios sólo recientes: en 1969 la edad promedio de los trabajadores no calificados era de 27 años; la de los semi calificados, 29; la de los calificados 32”.¹³ Para el caso de FIAT, podemos establecer las clasificaciones de los trabajadores, instauradas por la empresa de la siguiente manera: “Oficial superior, oficial, medio oficial adelantado, operario especializado de producción, medio oficial, operario calificado, operario y peón”.¹⁴ Según los datos trabajados por José Aricó publicados en el número 9 de la revista *Pasado y Presente* de 1965, en la empresa italiana, con excepción de Grandes Motores Diesel que tuvo personal altamente calificado, “(...) en la fábrica de tractores Concord, sólo el 20 % del personal tiene un alto nivel de calificación mientras que el resto es personal especializado (en línea de montaje, etc.). En la fábrica de Materfer (vagones para ferrocarriles) sobre un total de 1000 operarios el 10 % es personal calificado, el resto lo constituye personal especializado y no especializado”.¹⁵ Y para

13. BRENNAN, J. (1996) *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba*. Buenos Aires: Sudamericana. (p. 417).

14. D.I.L. *Servicio de Documentación e Información Laboral*. Informe N° 137. Buenos Aires. (pp. 77-78).

15. ARICÓ, J. (1965) “Informe preliminar sobre el conflicto FIAT”. *Pasado y Presente*. Año III, N° 9. Córdoba: Abril-Septiembre. (pp. 63-64). Por otra parte, en una encuesta realizada en el año 1971 a delegados de planta en FIAT, ante la pregunta del entrevistador sobre los requisitos que imponía la empresa para tomar personal, la respuesta fue: “Por el tipo de trabajo yo creería que ningún requisito. Para apretar dos botones, sacar una pieza y volverla a poner no hace falta tener experiencia previa”. Entrevistas de *Pasado y Presente* a dirigentes y activistas de gremios clasistas, 26 de octubre de 1971, Archivo del SITRAC, Subarchivo 12, ficha 3.

complementar, el Convenio Colectivo 120/65 para la rama metalmeccánica, con vigencia complementaria para los trabajadores de FIAT hasta 1971, definió de la siguiente manera las escalas de los obreros comprendidos en el acuerdo:

“ARTÍCULO 6º: Se establecen para el personal las siguientes categorías:

RAMA SIDEROMETALÚRGICA, MECÁNICA Y ELECTROMECCÁNICA

OFICIAL: Es el operario que ha realizado el aprendizaje teórico y práctico de un oficio determinado y que ejecuta con precisión y rapidez, sobre la base de planos, dibujos o indicaciones escritas o verbales, cualquier trabajo dentro de su especialidad. El operario que desee ser promovido a esta categoría, debe rendir la prueba técnica de suficiencia y reunir las siguientes condiciones: a) Saber hacer las cuatro operaciones aritméticas y tener nociones de geometría, b) Saber interpretar los planos que requiera su tarea, c) Conocer los metales usados en la industria (acero, bronce, aluminio, fundición maleable, etc.), d) Saber manejar las herramientas de medición (calibre, micrómetro, compás, transportador, etc.).

MEDIO OFICIAL: Es el operario que terminó el período de aprendizaje y que se encuentra en condiciones de efectuar tareas de esta categoría, pero que no ha adquirido la competencia necesaria para ejecutar cualquier trabajo dentro de su especialidad con la rapidez y precisión exigible al oficial.

OPERARIO ESPECIALIZADO: Quedan comprendidos en esta categoría, los obreros mayores de 18 años, con 18 meses de antigüedad en una de las tareas que exclusivamente se determinan a continuación, y cuya realización, que no requiere la universalidad de conocimientos que demanda un oficio es realizada correctamente en producción y calidad (...)

OPERARIO CALIFICADO: Operario mayor de 18 años, con 18 meses de antigüedad en una tarea determinada, que por su productividad y capacidad realiza correctamente una o varias operaciones en un determinado tipo de máquinas, o ejecuta ciertos trabajos dentro de su especialidad, sin tener la universalidad de conocimientos que requiere un oficio.

OPERARIO: Obrero sin oficio, mayor de 18 años, destinado a trabajos manuales o en máquinas, o bien en tareas auxiliares que no exijan aprendizaje previo y que no sean establecidas para la categoría de peón.

PEÓN: Obrero mayor de 18 años que se emplea en los trabajos más simples que no demandan especialidad o práctica, ante todo requiriendo solamente esfuerzo y atención, como ser: carga y descarga, acarreo y almacenamiento de material y mercadería, limpieza, etc.”¹⁶

Este convenio estableció, efectivamente, el umbral que dividió a los obreros calificados de los sin calificación: la posesión o no de los conocimientos teórico-prácticos específicos, necesarios para la ejecución de determinada tarea. Los trabajadores calificados eran los electricistas y reparadores de maquinarias, los encargados del mantenimiento, y los constructores de herramientas e instaladores que hacían y montaban las matrices, guías, elementos fijos y herramientas específicas destinados a las máquinas herramienta especializadas en la producción de partes.

Después de los talleres de herramientas y matrices, la producción pasaba por los otros departamentos. Allí trabajaban los operarios semi-calificados que amolaban, perforaban, taladraban y desempeñaban otras tareas en los bloques de motor, cabezas de cilindros, cigüeñales y otros componentes mecánicos.

16. Convención Colectiva de Trabajo 120/65. (26 de agosto de 1965). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Poder Ejecutivo Nacional. (pp. 3-5).

Se llevaban las matrices de las carrocerías a las prensas mecánicas, se las acoplaba y empleaba para curvar y perforar secciones de la carrocería del rodado. Después, pasaban a los departamentos de submontaje, en los que los soldadores y montadores unían el casco de la misma, utilizando sopletes para ensamblar las juntas. Luego, las alisaban con herramientas manuales en la línea de montaje. El chasis terminado ingresaba, entonces, a los túneles de pintura, en donde las carrocerías pasaban por un fosfatizado y se limpiaban. Posteriormente, se las cubría con pulverizadores manuales y se las pintaba, antes de que pasaran por otras líneas que efectuaban el acabado interior y las terminaciones. Finalmente, se las introducía en la cabina de horneado.

Por último, para las tareas de armado final y la realización de operaciones simples (montajes, ajustes, clasificación y, demás tareas repetitivas) se abocaban un sinnúmero de obreros no calificados. Para los trabajadores semi y no calificados se establecieron rendimientos estándar y se utilizó el cronometraje para tomar el tiempo de las actividades y determinar las cuotas de producción requeridas. Por esta razón, las tareas consistentes en perforar, taladrar, soldar y amolar se configuraron como actividades con importantes costos laborales para la salud, dado que se había profundizado su carácter repetitivo y se habían intensificado los ritmos de producción. Así, dos operarios entrevistados por este autor nos pueden graficar su experiencia laboral en los talleres de la época:

“ALFIO TAVERNA: Tengo la anécdota de un balancín, que fallaba el balancín ¿no? Repetía el golpe, pero ya se lo conocía y no había peligro... Y viene un compañero y se corta un dedo, no porque el balancín repetía el golpe, sino que se distrajo, y lo bajó y no sacó la mano. Entonces le seccionó el dedo completo.

HÉCTOR MENÉNDEZ: Los balancines tenían botonera, que exigían asentar las dos manos cuando bajaba, pero le cerraban una de las puntas con una llave, el capataz se la cerraba, para que entonces, ponías la pieza y apretaba, ponías la pieza y apretaba, y por ahí, ponías la pieza y no sacabas la mano y apretaba... Y la misma repetición del trabajo te hacía cometer el error...”.¹⁷

Además del problema de los ritmos de producción y los perjuicios que implicó su aumento, debemos tener en cuenta algo característico del espacio fabril en la industria metalmecánica: la problemática relación de obreros y capataces, en la cotidianeidad del trabajo en el taller y el fastidio permanente de los primeros ante un sistema jerárquico y, por demás, autoritario, representado en la disciplina fabril. El capataz decidía si los trabajadores cumplían las tasas de producción necesarias para recibir el premio y, además, asignaba las tareas extras. Entre las necesidades de la empresa y las expectativas de los trabajadores, los capataces siempre estuvieron más comprometidos con la primera; un hecho para nada sorprendente.¹⁸

17. Entrevista a Alfio Taverna y a Héctor Menéndez, realizada por el autor, 23 de septiembre de 2007.

18. *“Es continuo el roce agrío con el capataz, más aún con el jefe de equipo. En cada sección hay aproximadamente 30 a 50 operarios y hay dos o tres que se llevan bien con el encargado por una cuestión de antigüedad. Están desde que se inició FIAT en Córdoba, llevan una antigüedad de 10 a 12 años. Entonces a esa gente se la nombra de encargados, y la gente que también se han iniciado con ellos pero no han sido favorecidos con el puesto de encargado tienen que llevarse bien porque se conocen todo el tratamiento entre planta. Yo he ido dentro de la planta el mismo día, tenemos la misma fecha de ingreso y a través de diez años yo conozco todo el tratamiento que han tenido dentro de la empresa. Para colmo aquí dentro de la planta se lo cataloga al que es encargado como fiel alcahuete a la empresa. Que no es otra cosa porque vos te das cuenta que en estos mismos momentos le estás pidiendo un plan de producción*

Los trabajadores de los talleres de maquinaria realizaban cientos de operaciones de mandrilado, rectificado, taladrado, enroscado y fresado. En la planta de FIAT, y en especial en las de IKA, se realizaban una cantidad inhabitualmente alta de tareas informales y no automatizadas. Esto se evidenció en el gran número de herramientas de usos múltiples en los departamentos de maquinarias de las plantas, los pobres controles de calidad y la incidencia de defectos por encima de lo normal.¹⁹ Podemos ejemplificar estas prácticas de producción, en la planta de Concord, a través de un sistema conocido como *acople de máquina*, pensado para asegurar el máximo de productividad obrera, sin considerar el estrés físico y mental a la que era sometida la mano de obra. Esta práctica consistió, esencialmente, en duplicar la responsabilidad de cada obrero en la atención de las máquinas. De este modo, al operario que controlaba la prensa cortadora de tornillos, se le podía asignar una máquina adicional, una afiladora u otra herramienta, que no guardaba ningún tipo de relación con la función que estaba realizando. Esto se debió a que, los estudios de tiempos y movimientos, calcularon tiempos muertos en los trabajadores que operaban las máquinas de producción. Por eso, los ingenieros laborales estimaron que estas lagunas, en el proceso laboral, podían completarse con responsabilidades adicionales. La

a un encargado, que le estás pidiendo un ciclo de producción o le estás pidiendo un plano al mismo encargado jefe de equipo y no te sabe responder en absoluto. Es decir completamente inútil en el aspecto de la profesión o del oficio". Entrevistas de *Pasado y Presente* a dirigentes y activistas de gremios clasistas. (26 de octubre de 1971). Archivo del SITRAC, Subarchivo 12. Ficha 4.

19. Esto no significa que estamos hablando de un trabajo de oficio o con alguna calificación especial. Como sostuvo James Brennan, estas herramientas de uso múltiple utilizadas en las plantas de autos "(...) eran llamadas 'herramientas de chacareros', dado que los obreros novatos e inexpertos trabajaban mejor y más rápido que los mecánicos calificados". BRENNAN, J. *El Cordobazo...* Op. cit. (p. 125).

exigencia a la empresa para que “desacoplara” las máquinas fue una de las primeras reivindicaciones de la conducción clasista del Sindicato de Trabajadores de Concord (SITRAC) en 1971, debido a las quejas por agotamiento físico y mental que se fueron generalizando en la planta:

“La máquina se descompone, a veces por desperfectos propios de la misma o porque se encuentra deteriorada. En consecuencia, el jefe de línea tiene que justificar la falta de producción. Lo hace con las horas de economía. Al operario que suele trabajar en la máquina parada se le asigna otra tarea. Ocurre que ese compañero puede no tener práctica suficiente en la nueva labor, y, por lógica se reduce la producción. Y la falta de producción se debe justificar con horas de economía. Resultado: el obrero ve reducido su jornal en aplicación de un código o reglamento, llámeselo como quiera, por la rotura de su máquina y por razonable falta de práctica en la nueva tarea que se le encomendó”.²⁰

Esta práctica estuvo vinculada con el sistema de remuneración implementado por la empresa: el *premio a la producción* que asociaba los salarios a la productividad obrera. Mediante este régimen se establecieron metas de producción, revisadas mensualmente. Por lo tanto, el salario de bolsillo de los operarios de FIAT dependió del cumplimiento de los objetivos de productividad. Por ende, les pagaron salarios mínimos por alcanzar los ritmos a un “100 %” y les otorgaron una bonificación por cualquier trabajo realizado, dentro del límite del 30 % agregado.²¹

20. Boletín del Sindicato de Trabajadores Concord. (13 de enero de 1971). Año 1, N° 1. Córdoba. Archivo del SITRAC, Subarchivo 1. Ficha 1.

21 “El premio a la producción, esta supuesta motivación al trabajo, se convierte de hecho, en una explotación feroz e implacable. ¿Por qué? Por esto: cuando el proveedor manda el material que no se encuentra en condiciones de elaboración con las velocidades y avances presupuestados en las máquinas, y para ejecutar dicho material se

Las clasificaciones, las tareas y las remuneraciones de los obreros conocieron, entonces, una evolución importante. Dos de sus principales rasgos residieron precisamente, en la decadencia innegable de los viejos oficios y el crecimiento de la productividad del trabajo debido a la introducción de nuevas máquinas, nuevas normas y técnicas de medición del trabajo. La modernización productiva en estas fábricas trajo como principal consecuencia un aumento considerable de obreros no calificados. La mayoría de estos operarios, contratados en los primeros escalafones de la jerarquía fabril, trabajaron en los talleres en los que se realizaron las tareas más penosas: estampado (chapa), forja, carrocería y pintura. El ruido (de 95 a 100 decibeles en los talleres de prensa, cuando las normas en materia de intensidad sonora fijan el límite de dolor en 110 decibeles), el calor y las emanaciones tóxicas fueron parte del ambiente cotidiano de los obreros de estas secciones. Estas cuestiones laborales fueron algunas de las causas predominantes de los paros relámpagos, que se hicieron corrientes en los departamentos de Santa Isabel, a principios de la década del setenta.

La instauración de los métodos de trabajo acordes a la fabricación del automotor, no sólo modificó sustancialmente la composición de la clase obrera cordobesa, sino que transformó sus formas de protesta y sus reivindicaciones. La hegemonía de operarios no calificados en el ámbito industrial de la ciudad de Córdoba, alentó la emergencia de nuevas formas de lucha. Éstas trastocaron las relaciones conflictivas y el poder capitalista en la fábrica, reorientando la acción de masas por fuera del campo organizacional y, a su vez, adquiriendo un carácter

tienen que reducir al mínimo dichos avances y velocidades, lo que se logra, aparte de la reducción de la producción, es una real reducción del salario del obrero que elabora el material (...) La falta de herramientas y material son causas que, a criterio de la empresa, debemos pagar nosotros, los obreros, por lo menos en parte, con el salario de miseria que percibimos". Íbidem.

movilizador y desestabilizador. En definitiva, estos trabajadores jóvenes y sin calificación fueron los protagonistas de históricas jornadas como el *Viborazo* o las “huelgas salvajes” de los años 1970-1971, y configuraron una rebeldía generalizada a las organizaciones “tradicionales”, partiendo desde su propio terreno y organizándose desde la lucha inmediata; es decir, desde su lugar de explotación.

La construcción naval y la persistencia del oficio

La industria naval abarca dos grandes ramas. Éstas difieren en organización, infraestructura, la magnitud de las inversiones necesarias y su operativa financiera. En primer lugar, la rama encargada de la fabricación de un buque u otra embarcación, es la de la *construcción*, que se realiza en determinados establecimientos denominados astilleros. Segundo, la *reparación* es la rama que se ocupa específicamente de efectuar arreglos y mantenimiento de buques. No necesita realizarse en astilleros, sino en talleres que dispongan de instalaciones y equipamiento adecuados.²²

La industria naval constituye una de las actividades manufactureras más antiguas del país. Sus orígenes se remontan al siglo XVI, con el astillero del Fuerte de Sancti Espíritu instalado en Santa Fe en 1527 y en particular con el establecimiento de los talleres navales en el “Riachuelo de los Navíos” en 1536, actual barrio de la Boca en Buenos Aires. A partir de allí esta industria comenzó a desarrollarse paulatinamente y creció fuertemente desde fines del siglo XIX.²³

22. ARMADA ARGENTINA. (2007). *Manual de Intereses Marítimos Nacionales*. Buenos Aires: Departamento de Estudios Históricos Navales. (p. 85).

23. Según el *Manual de Intereses Marítimos Nacionales* de la Armada Argentina, “(...) en

Hacia fines de la década del '20 y principios del '30 del siglo XX, la fundación de la Sociedad Colectiva Hansen y Pucchini, antecesora de Astilleros Argentinos Río de la Plata (ASTARSA); la creación de los Talleres Generales de la Base Naval de Río Santiago, que luego pasó a llamarse Asociación de Fábricas Navales del Estado (AFNE) y que posteriormente se convirtió en Astillero Río Santiago (ARS), reflejaron —aunque todavía de manera incipiente— el desarrollo de los nuevos materiales de construcción así como la renovación de las funciones de los navíos. En efecto, el reemplazo de los antiguos talleres navales por instalaciones industriales que reagrupaban decenas de departamentos que utilizaban miles de trabajadores, significó un fuerte cambio en la morfología de los espacios de trabajo.

Fue a principios de los años '60 cuando comenzó un proceso en el cual la industria alcanzó su mejor desempeño, gracias a la implementación de políticas de promoción naval. Dicho esquema permitió la adquisición sostenida de equipamiento y el avance tecnológico, basados fundamentalmente en la creación de la carrera de Ingeniería Naval en la Universidad de Buenos Aires (UBA), la formación de técnicos navales en las escuelas industriales y la financiación del sector a través del crédito naval, administrados por ese entonces por el Banco Industrial. Así, un grupo de investigadores sostuvieron que:

“Los años de 1960 y 1970 suelen ser caracterizados como de desarrollo para esta industria. Según datos de la Federación de la Industria Naval Argentina (FINA), más de 10 astilleros medianos construían unos 25 buques medianos, facturando alrededor de 35 millones de

1866 se registra la existencia de 38 astilleros, estimándose la producción en la época de unos 20 vapores, 13 goletas, 23 pailebotes, 2 balandras, 2 queches, 18 balleneras, 2 faluchos y un centenar de embarcaciones menores”. En ARMADA ARGENTINA. (2007). Manual... Op. cit. (p. 86).

dólares en contratos y empleando alrededor de 4.000 obreros navales. Por su parte, la etapa que va desde principios de los '70 hasta los primeros años de los '90 fueron de consolidación: se llegaron a fabricar 15 buques anuales, lo que generaba 90 millones de dólares en ingresos, empleando a 9.000 obreros".²⁴

Durante la segunda fase de la ISI, el Estado, a través de su función de demandante por medio de las empresas públicas, consolidó los principales astilleros públicos y privados. Es decir, que mediante sus organismos y empresas (como la Armada Argentina, Yacimientos Petrolíferos Fiscales, Yacimientos Carboníferos Fiscales, Empresa Flota Fluvial del Estado Argentino y la Empresa Líneas Marítimas Argentinas), el Estado promovió un entramado de regulaciones que sostuvieron la expansión del sector durante esta etapa.²⁵

24. BURGARDT, C.; CAREDIO, J.; CUARTANGO, C.; NAUM, G.; SANDOVAL, L. y PARRIS, R. (2007). "Astilleros Río Santiago. Trabajadores industriales y condiciones de trabajo". *Equipo Federal de Trabajo*, Facultad de Ciencias Sociales, UNLZ, Año II, número 23. (p. 42).

25. "Así, por la ley n° 15761/1960 el gobierno nacional aprobó un plan de renovación y expansión para la flota de empresas estatales y en 1969 sancionó la ley 18.250 de Reserva de Cargas que establecía que las importaciones oficiales y privadas, financiadas o beneficiadas por cualquier organismo del sistema estatal, debían ser transportadas en buques de bandera argentina. En ese esquema regulatorio, astilleros y Marina Mercante eran polos de un binomio virtuoso. Por un lado, ELMA se beneficiaba con este régimen de reserva de cargas que le aseguraba una participación en los fletes de comercio exterior, y por otro, la demanda de la Marina Mercante argentina se convirtió en uno de los impulsos principales para los grandes astilleros. En consecuencia, desde su creación hasta la década del 80, ELMA fue el principal armador del país, con una flota que representaba aproximadamente el 25% de la Marina Mercante nacional y le seguía YPF, con 15%, liderando los fletes petroleros". RUSSO, C. (2011). "El Estado y la industria a la vuelta del siglo XXI: el caso del sector naval pesado en Argentina". Catamarca: Ponencia presentada en las XIII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. (pp. 3-4).

En este contexto el Astillero Río Santiago experimentó su mejor desempeño. Esta empresa inició sus actividades el 15 de junio de 1953, por el decreto 10.627, que establecía la creación de Astilleros y Fábricas Navales del Estado (AFNE), empresa integrada por el Astillero Río Santiago (ARS) y por la Fábrica Naval de Explosivos Azul (FANAZUL), con dependencia del Ministerio de Marina.²⁶ Situado en la ciudad de Ensenada, provincia de Buenos Aires, sobre el Río Santiago, frente a la Escuela Naval Militar, el ARS comprendía en sus inicios un predio de 229 hectáreas y 55 áreas, pero la superficie afectada al complejo industrial era de aproximadamente 100 hectáreas. Los diferentes edificios se hallaban unidos por un circuito de túneles para la alimentación de energía eléctrica, de vapor y de aire comprimido, que alcanzaba una longitud mayor a 5 kilómetros. Las playas de almacenamiento de materiales y estacionamiento abarcaban una superficie recubierta de capa asfáltica de 40.000 metros cuadrados. Además contaba con 7 kilómetros de vías férreas internas, llegando a conectarse con el ramal de Ensenada del Ferrocarril General Roca.²⁷

En sus inicios, el complejo fabril contaba con talleres de calderería, herrería, mecánica (tornería y ajuste), cordería, electricidad y velería, fundición, galvanoplastia, galvanizado a fuego y acumuladores, carpintería de blanco y de ribera, depósitos de madera y pinturería. Asimismo, para la adecuada ejecución de las tareas, se contaba con grúas en gradas y muelles, playas de materiales, central de fuerza (usina eléctrica, vapor, aire), servicio de combustibles, planta purificadora y servicio general de agua potable, almacenes, laboratorios químico y físico, grúa flotante y

26. MONTES, J. (coord.). (1999). *Astillero Río Santiago, su historia y su lucha relatada por sus trabajadores*. Buenos Aires: Ed. La Verdad Obrera.

27. BURGARDT, C.; CAREDIO, J.; CUARTANGO, C.; NAUM, G.; SANDOVAL, L. y PARRIS, R. (2007). "Astilleros Río Santiago."... Op. cit. (p. 46).

escuela de aprendices, entre otros elementos de apoyo logístico.²⁸ Por ello, según el ya citado *Manual de Intereses Marítimos*, el ARS tenía la siguiente capacidad operativa mediante las siguientes instalaciones:

- Dique seco flotante con capacidad de izado de 12.000 toneladas, largo máximo de 170 metros y manga máxima de 26 metros.
- 3 Gradas de 140 a 220 metros de largo para la construcción de buques.
- Muelle de reparaciones con un largo total de 1.000 metros y una profundidad de 31 pies.
- Capacidad de izado con grúas desde 20 a 259 toneladas, más una grúa flotante de 10 toneladas.
- Taller de preparación de chapas con una tasa de producción de 360 toneladas por día”.²⁹

El Astillero estaba capacitado para construir buques de las siguientes dimensiones en términos de Toneladas de Porte Bruto (TPB):

- Buques tanque y de carga general, de hasta 60.000 TPB.
- Buques de pasajeros de hasta 35.000 T. de desplazamiento.
- Fragatas y otros buques escolta, y barreminas de hasta 5.000 T. de desplazamiento.
- Cruceros de hasta 12.000 T. de desplazamiento.
- Portaaviones de hasta 27.000 T. de desplazamiento.³⁰

28. <http://www.astillero.gba.gov.ar>.

29. ARMADA ARGENTINA, *Manual...*, op. cit., p. 92.

30. ABOVSKY, L. *Conflictividad obrera en el Gran La Plata: El caso Astillero Río Santiago durante 1975 (en línea)*. Trabajo final de grado, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis./te.490/te.490.pdf>

De lo mencionado anteriormente podríamos subrayar que la organización de la producción en ARS se basó en la división socio-técnica del trabajo propio de la gran industria. El modo de producción constituido a partir de la organización de diversos sectores de trabajo (como cobertería, galvanoplastia, arenado, soldadura, electromecánica, mantenimiento, pinturería, aislamiento, dique seco, etc.) implicaba un proceso de trabajo ejecutado por numerosos operarios en cooperación, entre las cuales se dividían las diversas operaciones parciales productivas. Este basamento en el maquinismo, podría inducir a pensar que en la construcción naval operó el mismo proceso de descalificación obrera que experimentó la industria automotriz. Sin embargo, en los astilleros subsistió el trabajo manual y el oficio, los cuales sirvieron como instrumentos de autonomía y de defensa obrera en el lugar de trabajo.

A pesar de que la modernización en las técnicas de construcción de los navíos significó, lógicamente, la desaparición de ciertas técnicas productivas, los astilleros mantuvieron una fuerza de trabajo calificada que poseía cierto grado de autonomía como así también un conjunto de maquinaria que necesitaba que la opere una mano de obra con talento y experimentada. Es por ello que el Estado, en tanto propietario de ARS, se preocupó por la formación del personal a través de la creación en Río Santiago de una Escuela de Artesanos. En ella ingresaban aprendices entre los 14 y 16 años de edad, y egresaban a los cuatro años con el grado de “Ayudante Obrero”. Además, por fuera del horario laboral, el personal recibía la instrucción técnica impartida por maestros de enseñanza primaria y técnicos del establecimiento, y aprendían la artesanía de su predilección bajo la guía de un capataz de taller correspondiente designado para tal efecto.³¹

31. MONTES, J. (coord.). (1999) *Astillero Río Santiago, su historia...* Op. cit. (p. 57).
Nótese la diferencia con la declaración de este operario de FIAT-Concord:

Según Leslie Schuster, esta persistencia del oficio se debió, probablemente, a los rasgos propios de la construcción naval. En primer lugar, la fabricación de un producto único obstaculizaba toda forma de estandarización y hacía imposible la utilización de un gran número de trabajadores no calificados. Los buques eran diseñados individualmente según sus propias particularidades en materia de tamaño, potencia y equipamientos interiores; lo cual dificultaba, de la misma manera, estandarizar el trabajo, la preparación y el montaje. Por ende, la diversidad de tareas que integraban el proceso de trabajo hacía imposible la utilización de técnicas de producción en masa. Por otro lado, el carácter

“PyP: ¿No los capacita la empresa?”

N: No, no tiene escuela de capacitación.

—¿Tampoco para el obrero?

—Tampoco para el obrero. Nosotros se lo exigimos pero dicen que no hay presupuesto.

—En IKA hay.

—En IKA sí. Está el mejor instituto técnico aquí en Córdoba. Pero te juro que le meten allí la derecha inyectada. Claro, el capitalismo entra allí todos los días en la conciencia.

—¿Lo consiguen?

—Sí lo consiguen. Hay en gremios que lo consiguen. Todos los días. A todos esos pibes de ahí no hay que contarlos ni para invitarlos a una asamblea.

—¿Son muchos los obreros de IKA que participan de la Escuela?

—No, la mayoría son extranjeros. Como salen de ahí con una capacitación perfecta no hay campo de acción. Tal es así que hace tres años atrás la misma dirección de IKA formalizó por un decreto de la dirección que todo aquel que saliese de la capacitación de la escuela no se le guardaba el puesto dentro de IKA. La empresa quedaba facultada para llamarlos a tomar servicio. Pero no estaba obligada”.

En Entrevistas de *Pasado y Presente* a dirigentes y activistas de gremios clasistas. (20 de noviembre de 1971). Archivo del SITRAC, Subarchivo 12. Ficha 4.

cíclico de la producción impedía la introducción de equipos automáticos y una mano de obra sin calificación. Las grandes fluctuaciones de la demanda, ligadas a un mercado estrecho e imprevisible hacían que las instalaciones de los astilleros estuvieran subutilizadas por largos períodos. En consecuencia, para los constructores navales la opción más lógica era no invertir en equipamientos automatizados que pudieran quedar ociosos por un término prolongado de tiempo; en su lugar, era preferible mantener una tecnología basada en una mezcla entre instrumentos manuales y equipos mecanizados.³²

A diferencia de los obreros metalmecánicos, los operarios de la industria naval que manipulaban la maquinaria poseían un alto nivel de calificación, ya que el trabajo en un astillero demandaba la flexibilidad y la aplicación de los talentos manuales e intelectuales necesarios para el ensamblaje de componentes considerados críticos. En efecto, es necesario resaltar la importancia dada a la formación de la mano de obra dentro de esta industria, ya que ésta implicaba trabajos calificados con oficios específicos (soldadores, carpinteros, cobreros, caldereros, electricistas, entre otros). De esta manera, estos oficios daban cuenta de que la experiencia socialmente acumulada era la que dotaba de las capacidades necesarias para llevar a cabo los trabajos. En otras palabras, se requerían de conocimientos teóricos imprescindibles para la labor cotidiana, y a su vez, el trabajo mismo dependía de la aptitud y la capacidad de los trabajadores en la utilización de los útiles manuales y las máquinas.³³ En consecuencia, muchas de las actividades laborales

32. SCHUSTER, L. (2002) *A Workforce Divided: Community, Labor, and the State in Saint-Nazaire's Shipbuilding Industry, 1880-1910*. Westport: Greenwood. (pp. 112-113).

33. En este sentido, Edgard H. Lorenz sostuvo que quienes pertenecían al grupo de los obreros calificados, pasaban por un extendido período de formación, debían comprender los planos y podían utilizar su propio juicio en sus actividades cotidianas. LORENZ, E. H. (1987). "L'offre de travail et les stratégies d'emploi dans la

debían ser evaluadas y certificadas de acuerdo a las normas vigentes, que definían los procedimientos a utilizar y los requisitos de conocimientos del personal.

Algunos ejemplos de oficios navales podrían clarificar lo sostenido anteriormente:

“SOLDADURA NAVAL. El soldador naval suelda en toda posición piezas y/o conjuntos de acero de uso naval utilizando proceso de electrodo revestido y proceso semiautomático considerando la orden de trabajo, preservando la calidad y seguridad de personas, equipos y entorno de acuerdo a las normas generales de la actividad. (...) El soldador naval realiza sus actividades bajo la supervisión del encargado o jefe del área. Trabaja en forma individual e interactúa con operarios de calderería y mecánica. (...) La evaluación y certificación de esta actividad es muy importante para el sector porque forman parte de las políticas de calidad y seguridad requeridas para operar, ya que de ellas depende la seguridad del usuario de transportes marítimos. Es por todo ello que ésta debe ser una certificación periódica, aunque signifique una inversión importante para el trabajador, ya que es específica.

CALDERERÍA NAVAL. El calderero naval organiza las actividades, administra y controla el material base y los insumos, calibra y opera las herramientas y máquinas a su cargo, así como construye, repara, y monta una amplia variedad de elementos y estructuras asociadas al buque, aplicando criterios de calidad y seguridad de bienes y personas a su cargo. (...) El calderero naval trabaja bajo supervisión del encargado o jefe del área de calderería, realiza sus actividades trabajando en forma individual y/o en equipo, asigna y supervisa las

construction navale en France et en Grand-Bretagne, 1890-1970”. *Le Mouvement social*, n° 138. (p. 21-39).

actividades realizadas por los ayudantes a su cargo e interactúa con operarios de soldadura, mecánica y logística.

MECÁNICA DE MONTAJE. El mecánico montador repara e instala equipamiento mecánico de artefactos navales, organiza los recursos materiales y las actividades de personal a su cargo, desmonta, desarma, ajusta, arma y prueba el funcionamiento de equipamiento mecánico e instala el equipamiento mecánico aplicando los criterios de calidad y seguridad para personas, equipos y entorno. (...)

ELECTRICIDAD NAVAL. El electricista naval realiza las actividades de montar, reparar y mantener los sistemas eléctricos a bordo de buques considerando la orden de trabajo (...) El electricista naval trabaja bajo supervisión de encargado de área según tipo de organización, interactúa en equipo con pares de la misma especialidad o de otras especialidades, asigna trabajos y supervisa tareas de personal a su cargo".³⁴

La producción naval siguió dependiendo de la habilidad y polivalencia de sus trabajadores, a pesar del aumento del número y potencia de las máquinas. Mientras que algunos talleres utilizaban equipamientos mecanizados como las perforadoras y las prensas, esta maquinaria no reemplazó la mano de obra calificada. Es más, la introducción de nueva tecnología exigía la dirección de obreros con oficio y talentosos. En otros términos, las máquinas no lograron reemplazar al oficio. Esta situación se presentó como una paradoja para los trabajadores, debido a que, por un lado, en el mismo proceso se valoraba en toda su dimensión la mano de obra artesanal calificada, y por el otro, se usufructuaba la

34. SALGUEIRO, F. (2009) *Certificación de competencias laborales: el caso del sector de la Industria Naval de la ciudad de Mar del Plata*. Tesis de grado, Licenciatura en Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata. (pp. 53-55).

fuerza física de éstos, ya que el proceso y los medios de producción requerían las habilidades de la fuerza de trabajo en su aspecto colectivo.³⁵

Ahora bien, la persistencia de una fuerza de trabajo altamente calificada no impidió el surgimiento de una vanguardia obrera combativa. A partir de 1969, los trabajadores del ARS fueron activos protagonistas de las principales luchas sindicales y políticas de la región, en consonancia con la experiencia de los sindicatos clasistas y las Coordinadoras Interfabriles surgidas en el Gran Buenos Aires.³⁶ De manera similar a

35. Es interesante constatar en otra industria relacionada a las actividades marítimas, cómo las máquinas no reemplazan enteramente a los oficios. En el proceso de *fileteado* del pescado, la incorporación de tecnología no pudo reemplazar la necesidad de contar con el trabajo manual, entendido como un “saber hacer” adquirido a través de la experiencia en el lugar de trabajo o por las enseñanzas de algún amigo o familiar. A partir de este rasgo, José Mateo, Agustín Nieto y Guillermo Colombo sostuvieron que el proceso de trabajo en la rama pesquera: “(...) *conserva elementos del régimen de manufactura y cooperación simple, dada la importancia del trabajo con herramientas manuales, donde tiene valor el factor subjetivo. (...) No obstante, si bien este ‘saber hacer’ implica un conocimiento particular, decimos ‘semi-oficio’ porque no requiere el nivel de conocimiento con el que podríamos definir otro tipo de oficio, por ejemplo el de marinero que debe pasar por un período medianamente largo de aprendizaje. Por esto, la idea de ‘semi-oficio’ es usada para hacer referencia a un trabajo diferenciado como es el de filetero pero que si bien, por un lado, implica una especialización que se desarrolla con herramientas manuales (cuchillos) y que se va perfeccionando a lo largo del tiempo con la práctica, por otro lado, no requiere un gran período de aprendizaje y su calificación es relativamente poco relevante. (...) Es así cómo en el proceso de trabajo de la industria del pescado se entremezclan elementos de cooperación simple, manufactura y gran industria, haciendo difícil su caracterización*”. MATEO, J. A., NIETO, A., COLOMBO, G. (2010). “Precarización y fraude laboral en la industria pesquera marplatense. El caso de las ‘cooperativas’ de fileteado de pescado. Estado actual y evolución histórica de la rama. 1989-2010”. Concurso Bicentenario de la Patria: Premio Juan Bialett Massé. Mar del Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. (p. 34).

36. Véase LÖBE, H. (2006). *La Guerrilla Fabril. Clase Obrera e izquierda en la Coordinadora de Zona Norte del Gran Buenos Aires (1975-1976)*. Buenos Aires: Ediciones Razón y Revolución.

las fábricas automotrices de Córdoba, los trabajadores de ARS experimentaron una dinámica asamblearia muy significativa, utilizando ciertos elementos (como la democracia de base, por ejemplo) completamente opuestos a las estructuras organizacionales de los sindicatos tradicionales (de carácter más burocrático). Mediante el protagonismo en estas luchas, los trabajadores del astillero lograron un Convenio Colectivo de Trabajo que implicaba el aumento salarial automático en relación al costo de vida, módulos por categoría y antigüedad, suba directa por la suba del boleto, premio por producción y botadura, conquistas en las condiciones de trabajo y hasta el derecho de elegir los nombres de los barcos.³⁷

Por ende, asignar la combatividad y clasificar el comportamiento obrero según el nivel de calificación adquirido, nos podría llevar a establecer una falsa dicotomía. Por el contrario, el proceso de producción, el grado de mecanización, la composición social de la fuerza de trabajo, los ciclos de contratación y de rotación del personal, la geografía de los espacios de trabajo, así como la localización de cada cuerpo de oficios en el seno de las instalaciones, podrían ser parámetros más ajustados para explicar la segmentación, los fenómenos de reagrupamiento y los movimientos de protestas obreras.

Conclusiones

Desde 1958, en Argentina, la organización del trabajo y los modos de producción industriales experimentaron importantes transformaciones. El desarrollo de concentraciones industriales más modernas trajeron aparejadas una baja general del nivel de calificación de la mano de

37. Véase ABOVSKY, L., *Conflictividad obrera...* Op. cit. (p. 82).

obra, el recurso a una fuerza de trabajo semi-calificada y no calificada, la implementación de nuevos sistemas mecanizados —que no demandaban más que la presencia de un operario sin necesidad de su talento o habilidad para manipularlos—, y la aparición de nuevos procedimientos laborales que implicaban una vigilancia creciente, cadencias aceleradas y la estandarización de las tareas.

Sin embargo, la producción en los astilleros no siguió este modelo en sentido estricto, lo cual demuestra que en esta época, los procesos de producción no fueron homogéneos ni generalizados, sino que evolucionaron según las especificidades propias de cada sector. La naturaleza del producto, el mercado y la mano de obra son los elementos a tomar en cuenta para dar fe de esta diversidad.

En el caso de la construcción naval se fabricaba un producto particular que no se prestaba necesariamente al empleo de una mano de obra sin calificación, a la utilización de componentes estandarizados y a la mecanización. Por otra parte, las características pronunciadamente cíclicas del mercado impedían las inversiones en equipos estandarizados que, como en la industria automotriz, habían provocado el arribo de una fuerza de trabajo sin calificación. La construcción de un navío reposaba sobre un conjunto de trabajadores formados y con oficio, que utilizaban, a su vez, maquinaria manual y útiles mecanizados. Las máquinas necesitaban el empleo de obreros calificados con capacidad para ajustar, guiar y leer los planos de diseño. En consecuencia, la construcción naval continuaba exigiendo el empleo de una mano de obra más flexible; permaneciendo, de esta manera, reactiva a toda estandarización. Esto conllevó a que no existiera una clara división entre una fuerza de trabajo calificada y otra sin calificación, y, en vez de que se desarrollara una baja general a nivel de los oficios, se creara una mano de obra diversificada que complejizó aún más las relaciones sociales dentro del espacio de trabajo. Sin embargo, esto no impidió que surgieran con-

tingentes de obreros combativos, al igual que sus pares obreros “sin calificación” de Córdoba, que apelaron a modalidades organizativas, reivindicativas y de protesta similares a ambientes fabriles disímiles.

Los orígenes de la solidaridad y actividad obreras son explicables a partir de un conjunto de factores que explican la relación capital-trabajo: la naturaleza de los espacios industriales, el proceso de trabajo y la comunidad obrera. Ahora bien, contrastar el caso de la industria del automóvil con la construcción naval, demuestra que éste no es un proceso “general” ni “homogéneo”. Por el contrario, esta serie de factores debe tenerse en cuenta a partir de las particularidades específicas de cada rama industrial. El caso del ARS, nos indica que ciertos factores presentes en el lugar de trabajo, que no fueron aquellos inherentes al nivel de la calificación y el oficio, definieron las elecciones y respuestas de los trabajadores a partir de su propia experiencia en la fábrica. Entonces, sería útil explorar el medioambiente de los obreros, sus relaciones interprofesionales, como así también su vida cotidiana, teniendo en cuenta las especificidades de los sitios industriales y del espacio donde desarrollan su labor.

Teniendo en cuenta esta divergencia de experiencias, tal vez podríamos acercarnos con más fidelidad a los complejos y variados factores que explican una comunidad del trabajo, que de ninguna manera es interpretable a través de un modelo que uniformice la multiplicidad de rasgos que conforman el espacio fabril.

Bibliografía

ABOVSKY, L. “Conflictividad obrera en el Gran La Plata: El caso Astillero Río Santiago durante 1975”. Trabajo final de grado, Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis./te.490/te.490.pdf>

- ARMADA ARGENTINA. (2007). *Manual de Intereses Marítimos Nacionales*. Buenos Aires: Departamento de Estudios Históricos Navales.
- ARICÓ, J. (1965). "Informe preliminar sobre el conflicto FIAT". *Pasado y Presente*. Año III, N° 9. Córdoba: Abril-Septiembre.
- BASUALDO, E. (2010). *Estudios de Historia Económica argentina. Desde mediados del siglo XX a la actualidad*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- BRAVERMAN, H. (1975). *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. México DF: Editorial Nuestro Tiempo.
- BRECHER, J. (1972). *Strike!* San Francisco: Straight Arrow Books.
- BRENNAN, J. (1996). *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba*. Buenos Aires: Sudamericana.
- BURGARDT, C.; CAREDIO, J.; CUARTANGO, C.; NAUM, G.; SANDOVAL, L. y PARIS, R. (2007). "Astilleros Río Santiago. Trabajadores industriales y condiciones de trabajo". *Equipo Federal de Trabajo*, Facultad de Ciencias Sociales, UNLZ, Año II, número 23.
- FRÉMONTIER, J. (1971). *La Forteresse ouvrière: Renault. Une enquête à Boulogne-Billancourt chez les ouvriers de la Régie*. Paris : Librairie Arthème Fayard.
- GORDILLO, M. (1996). *Córdoba en los 60: La experiencia del sindicalismo combativo*. Córdoba: Dirección General de Publicaciones, Universidad Nacional de Córdoba.
- KATZ, J. (1991). "Reflexiones en torno al modelo de largo plazo de la Argentina Contemporánea". Paper presentado en el Bloque Tecnología y Bienes de Capital, *Seminario Ventajas competitivas de la Nación*. Buenos Aires: Presidencia de la República Argentina.
- LÖBE, H. (2006). *La Guerrilla Fabril. Clase Obrera e izquierda en la Coordinadora de Zona Norte del Gran Buenos Aires (1975-1976)*. Buenos Aires: Ediciones Razón y Revolución.
- LORENZ, E. H. (1987). "L'offre de travail et les stratégies d'emploi dans la construction navale en France et en Grand-Bretagne, 1890-1970". *Le Mouvement social*, n° 138.
- MATEO, J. A., NIETO, A., COLOMBO, G. (2010). "Precarización y fraude laboral en la industria pesquera marplatense. El caso de las 'cooperativas' de fileteado de pescado. Estado actual y evolución histórica de la rama. 1989-2010". Concurso Bicentenario de la Patria: Premio Juan Bialett Massé. Mar del Plata: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- MONTES, J. (coord.). (1999). *Astillero Río Santiago, su historia y su lucha relatada por sus trabajadores*. Buenos Aires: Ed. La Verdad Obrera.

- RUSSO, C. (2011). "El Estado y la industria a la vuelta del siglo XXI: el caso del sector naval pesado en Argentina". Catamarca: Ponencia presentada en las XIII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia.
- SALGUEIRO, F. (2009) *Certificación de competencias laborales: el caso del sector de la Industria Naval de la ciudad de Mar del Plata*. Tesis de grado, Licenciatura en Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Mar del Plata: Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata.
- SCHUSTER, L. (2002) *A Workforce Divided: Community, Labor, and the State in Saint-Nazaire's Shipbuilding Industry, 1880-1910*. Westport: Greenwood.
- SHORTER, E. and TILLY, Ch. (1974) *Strikes in France, 1830-1968*. Cambridge: Cambridge University Press.