

# Un sindicalismo de tradición artesanal\*

*A Unionism of Artisan Tradition*

Hugo Callelo

Miguel Murmis

Juan Carlos Marín\*\*

## Introducción

Esta investigación tiene como objetivo realizar una descripción analítica de la acción de un sindicato correspondiente a una etapa temprana de desarrollo industrial, poniendo de manifiesto la relación entre la estructura de la organización sindical, sus métodos de lucha y su ideología y la situación social e industrial. Se intenta verificar además cómo el cambio de la situación social e industrial es acompañado por cambios en las características y vigencia del sindicato.

La investigación se ha realizado en la Federación de Obreros en Construcciones Navales (FOCN).<sup>1</sup> Se trata de una federación de gremios de oficio que presenta una asincronía con respecto al desarrollo general del sindicalismo hacia la organización de sindicatos de industria centralizados. La industria a su vez se mantuvo largo tiempo estacionaria, compuesta en gran parte por pequeños talleres poco tecnificados. El área en que se encuentra localizada la industria, la zona portuaria, fue también durante largo tiempo el área de residencia de la mano de obra, compuesta por inmigrantes italianos.

Nos proponemos establecer de qué manera la acción del sindicato y su ideología están vinculadas a las características del medio social e industrial en que el sindicato desarrolló su acción durante largos años. Analizaremos los factores que moldean la conducta del sindicato y a la vez la acción de éste como modelador de su propio medio. Nuestro análisis intentará mostrar cómo esta efectividad del sindicato y finalmente su existencia misma se vieron cuestionadas por un proceso de transformación del medio. Un proceso que incluyó al aumento del volumen de la industria, acompañado por modificaciones en el tamaño y la organización de los talleres, por un cambio en el área de reclutamiento y en la estabilidad de la mano de obra y por una mayor integración a la sociedad urbana, sujeta ésta a su vez a procesos de industrialización y crecimiento migratorio.

\* Tomado de Torcuato Di Tella y otros *Estructuras Sindicales*, Buenos Aires, Nueva Visión, 1969. El artículo fue publicado por primera vez en 1960 como publicación interna n° 10, Formas de lucha e ideología del sindicalismo y el medio social e industrial, del Instituto de Sociología de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA.

\*\* Los autores son reconocidos sociólogos argentinos.

---

<sup>1</sup> Este trabajo fue presentado a la FOCN, reunida en asamblea, la cual lo aceptó y decidió prestar su toda colaboración. Anteriores vinculaciones con la entidad obrera permitieron contar con la confianza de algunos militantes, a lo que se agregó la relación de este sindicato con el movimiento estudiantil universitario. Desde el comienzo mostraron una actitud colaboradora, dada su buena disposición hacia la Universidad, y hasta el momento siempre han acogido de buen grado nuestros pedidos.



La investigación se organizó tomando dos caminos:

- 1) Una encuesta de actitudes entre los afiliados destinada a:
  - 1.a) verificar la influencia sobre los militantes de las variables consideradas centrales en la determinación de las características del sindicato, y
  - 1.b) contar con una descripción de los militantes, en especial de sus actitudes sociales, dado que éstas serán uno de los factores significativos en la determinación de las características del sindicato.
- 2) Una descripción analítica del sindicato en sus distintas etapas históricas, estableciendo en especial su relación con la situación políticosocial global, con las condiciones de la comunidad dentro de la cual actúa, con las características de la industria y los caracteres socioculturales de la mano de obra. Se trató de establecer qué funciones desempeña el sindicato con respecto a su personal y a la industria, qué mecanismos se ponen en juego para servirlos y cuál es la constelación de valores orientadora, así como también en qué condiciones tomaron forma funciones, mecanismos y valores y el impacto que produjo en ellos un cambio de condiciones.

De esta manera se espera lograr:

- 1) Una descripción de un sindicato correspondiente a una etapa temprana de desarrollo industrial, que puede dar lugar a la construcción de un tipo utilizable en el análisis de la cambiante estructura y las funciones del sindicato de nuestra sociedad. Ese tipo podría emplearse en estudios comparativos de sindicatos correspondientes a distintas etapas de desarrollo industrial y distintas situaciones sociales.
- 2) Un esquema analítico que, complementado con los que puedan resultar de otros estudios de casos, colaboraría en la definición de un esquema generalizado aplicable en el estudio de sindicatos. Se trataría en especial de hacer justicia no solo a las variables vinculadas a la situación interna del sindicato y la fábrica, sino también a las atinentes a situaciones sociales de mayor globalidad, dado que los estudios por realizar en nuestro país han de ocuparse de organizaciones que, en vez de actuar en una situación social e industrial de características constantes, se mueven en situaciones de definición cambiante que ponen en cuestión sus funciones y su estructura.<sup>2</sup>
- 3) Una interpretación del proceso histórico por el que ha pasado un sindicato de importancia dentro del movimiento obrero argentino, de posible aplicación a

otros sindicatos de características similares.

En este informe presentaremos el campo estudiado, a través de una revisión de los distintos pasos dados y del rendimiento parcial de cada uno de ellos, y presentaremos a continuación el análisis de la historia del sindicato, tratando de poner de relieve los factores que modelaron la organización y los sucesivos procesos sociales a que debió hacer frente, y cómo esta organización actuó como “normadora” de la conducta de quienes se movían dentro de su radio de acción. El trabajo posterior y una mayor preparación teórica podrán dedicarse a definir con precisión el esquema que se intentó emplear en este trabajo.

### Presentación del campo de estudio

#### La industria: el mercado de trabajo y mano de obra

La industria de la construcción naval agrupa a los establecimientos dedicados a la construcción y reparación de barcos. El trabajo de mayor volumen y en el que se invierten mayores sumas es el de reparaciones, ya que la construcción se encuentra limitada a embarcaciones de pequeño calado.

**Cuadro 1**

#### Productos elaborados en la industria naval

Año	Construcciones \$	Reparaciones \$
1935	3.343.562	6.139.042
1950	15.570.226	145.473.987

De los Censos Industriales 1935 y 1950

La industria está concentrada en su mayor parte en la Capital Federal y alrededores; en menor medida se la encuentra en Rosario (Prov. de Santa Fe) y en Río Santiago, Puerto Belgrano, Campana, La Plata y Quequén (Prov. de Buenos Aires) y en muy pequeña escala en las provincias de Entre Ríos y Corrientes y en otros puntos del litoral.<sup>3</sup> El carácter de la industria impone una concentración de los talleres cerca del puerto, en especial para los talleres dedicados a las reparaciones.

Las necesidades bélicomilitares y el negocio marítimo son las dos fuentes de la demanda. Las embarcaciones destinadas a utilización militar están a cargo de talleres del Ministerio de Marina (Arsenal, Puerto Belgrano y Río Santiago). El negocio marítimo está vinculado en especial al comercio de exportación y sus fluctuaciones, entre las cuales han sido muy importantes las debidas a las dos guerras mundiales. También son fuentes de trabajo

<sup>3</sup> Dentro de la industria hay que distinguir un sector de construcción de pequeñas embarcaciones de madera, en gran parte de uso deportivo, concentrado en los alrededores de la ciudad de Buenos Aires, en Tigre y en San Fernando. Se trata de talleres muy pequeños cuya mano de obra se mantuvo en general apartada del resto de la industria y es numéricamente reducida (alrededor de 800 obreros en todo el país). En este informe se prescinde de este sector.

<sup>2</sup> Este trabajo ofrece un interés inmediato dado que la Sección de Estudios sindicales del Departamento de Extensión Universitaria de la UBA con cuyo auspicio se inició este estudio, realiza en la actualidad investigaciones en otros sindicatos, por ejemplo, la Federación de Empleados de Comercio.



las embarcaciones menores dedicadas al comercio de cabotaje. La existencia de una flota de bandera nacional es de especial significación, dado que los barcos de bandera extranjera sólo acostumbran realizar en nuestros puertos reparaciones de emergencia, dejando los trabajos de fondo y sobre todo la atención regular para los puertos de origen. La existencia de una importante Flota Mercante nacional desde los comienzos de la segunda guerra mundial constituyó un factor decisivo en las actividades de la industria naval. Hay que hacer notar que esa flota ha sido construida en el extranjero. La influencia de la demanda proveniente de la guerra y de la creación de la Flota Mercante se advierte con claridad en la estadística de personal ocupado por la industria:

**Cuadro 2**  
**Personal ocupado en la industria naval**

1908	1
1914	506
1935	1.607
1940	2.042
1941	2.454
1943	3.198
1946	5.008
1950	9.343
1955	7.838

Censo Comercial e Industrial 1908-14; Censo Nacional 1914; Censo Industrial 1935 y Gonzales Climent, *La industria naval en la Argentina*, UBA, 1946

Entre los talleres hay algunos que se encuentran muy separados del circuito de la industria en general, tales como los del Ministerio de Marina y Obras Públicas; atienden construcciones y reparaciones de sus respectivos ministerios y no toman otros trabajos. El que más ha en

clientela estable (una línea de navegación, por ejemplo) y los talleres que atienden reparaciones ocasionales y actúan como subcontratistas en reparaciones de los talleres con clientela más fija. Estos diferentes tipos de talleres se distinguen entonces por el volumen y por la estabilidad del trabajo; sus patronales son distintas, así como su tecnificación y su organización interna. Tendríamos en un extremo el taller que repara sus propios barcos y construye en pequeña escala, de tal modo que consigue mantener ocupada permanentemente mano de obra estable, ligado a intereses económicos importantes, con máquinas más o menos modernas, con una organización técnica y jerárquicas dentro del taller, y en el otro extremo el pequeño taller con un puñado de obreros estables, equipado con maquinaria escasa y antigua, cuyo patrón es a veces un ex obrero de la industria e incluso un ex militante y donde la organización del trabajo corre por cuenta de los oficiales controlados por un capataz o por el mismo patrón, atento siempre al golpe de trabajo que una reparación puede representar y dispuesto a atenderla mediante el empleo de obreros changuistas. Entre estos dos extremos se encuentran los talleres de volumen mediano, en general con una mínima clientela estable, con más de 80 obreros permanentes, medianamente tecnificados, dirigidos por algún habilitado o por un patrón que ya posee inversiones en otros sectores de la actividad económica, y que a su clientela regular agrega también las reparaciones extraordinarias con la consiguiente movilización de changuistas.

Muy pocos son los talleres del primer tipo, dado que un buen taller supone una gran inversión de capital. Además, durante un prolongado período no se otorgaron divisas para importar maquinaria naval.

**Cuadro 3**  
**Talleres y astilleros navales según número de obreros**

1937	Sin obreros	Menos de 5	6-10	11-25	26-50	51-100	Más de 100	Total
Establecimientos	20	40	10	8	6	7	4	95
N° de obreros	-	103	78	134	244	530	893	2.072
1941								
Establecimientos	44	36	14	9	5	8	9	125
N° de obreros	-	89	115	166	159	618	2.464	3.611

Estadísticas industriales de 1937 y 1941

trado en contacto con el resto de la industria es el taller de Arsenal de Marina, situado en Dársena Norte, que en algunos casos ha trabajado en barcos privados. Además de estos talleres estatales existen los de la Flota Argentina de Navegación de Ultramar (FANU), que atiende a su propia flota y son los sucesores de los talleres Dodero (antes Mihanovich). En el sector privado podemos distinguir los talleres que pertenecen a compañías armadoras, los que son pertenecer a compañías armadoras cuentan con una

El hecho de que los talleres más grandes tuvieran su clientela estable permite sobre todo en épocas de estabilidad cierta independencia entre ambos sectores. Ha habido incluso choques entre diversos grupos patronales y sus actitudes hacia la organización obrera han sido muy diferentes.

Lo señalado hasta ahora ya sugiere que en los talleres más grandes el trabajo ha de estar más estandarizado, mientras que en los más pequeños la habilidad y la



práctica del obrero tienen mayor gravitación. “En los talleres chicos se hacen más reparaciones y en verdad la reparación requiere más capacidad: el oficio de calderero está desapareciendo, las máquinas facilitan el trabajo y se pierde la capacidad que había antes. Un oficial viejo dobla una chapa a maza en tres horas, yo tardo tres días, yo que trabajé en Dodero con buenas máquinas herramientas tengo ahora cantidad de problemas para hacer el trabajo”.<sup>4</sup> “Nuestro oficio es de práctica y no de conocimiento teórico”, dice un viejo calafate. “Ahora hay menos artesanía, pero más capacidad por los medios de estudio”. Entre los oficios, el de metalúrgico es el que más utiliza maquinaria, le sigue el de calderero (soldadores, caldereros, trazadores y remachadores, si bien incluye ya especialidades que sólo utilizan herramientas portátiles tradicionales (martillo, maza, etc.); luego ya nos encontramos con oficios tradicionales como carpintero y calafate, complementando el cuadro los pintores (con un grado variable de especialización) y los rasqueteadotes y raschines, que realizan un rudo trabajo de peón de limpieza de cascos y calderas. A las diversas épocas y a los distintos tipos de talleres les corresponde una diferente proporción de obreros más o menos ligados a la tecnificación: con estos cambios se modifica también el tipo de aprendizaje: del aprendizaje junto al oficial se pasa al estudio en la escuela técnica. Si se tiene en cuenta que, según declaraciones de técnicos, la industria se encuentra atrasada en cuanto a tecnificación, y que además las reparaciones son tanto más importantes que la construcción de barcos, se advertirá que los viejos oficios pueden mantener su importancia, sobre todo en los talleres de menor volumen. No es raro oír que el oficio naval argentino es tan bueno que en otros países se han elogiado trabajos que permiten salvar motores y piezas que en cualquier lado se tiran. Estas palabras de un obrero tienen aún paralelo en estas otras de una propaganda patronal publicada en un diario: “Aquí, superando con el clásico criollo la falta de herramientas y elementos adecuados, se llegó a nivelar la técnica extranjera”.

En cuanto al origen de la mano de obra, se han producido cambios; al grupo inicial se agregaron primero los hijos de inmigrante y algunos nativos del interior, llegados en especial a través de la cercana industria frigorífica; más tarde, al producirse el crecimiento de la industria y el proceso de urbanización, una gran masa de inmigrantes nativos entró a la industria, en especial en el oficio de raschín engrosado con muchos obreros no calificados provenientes de la cercana Villa Maciel. También varió la forma de reclutamiento: al comienzo predominó la vecindad en el país de origen y el parentesco; luego el control del mercado de trabajo por parte de la organización gremial continuó ejerciendo una selección impuesta por la parte obrera, si bien contrarrestada en alguna medida por la entrada de personal libre; más tarde, los grandes talleres comenzaron a exigir la no pertenencia a la FOCN, a pedir recomendación y finalmente a crear las fichas del personal

<sup>4</sup> Esta cita, como la siguiente y como casi todos los entrecomillados posteriores, corresponde a entrevistas. Éstas fueron realizadas siguiendo una guía de entrevistas sobre modos de trabajo.

no recomendable. “Eché 1.800 a la calle y después los fui tomando: éste sí, éste no”, nos dijo un administrador; por su parte, un obrero declaró: “hoy es difícil entrar en Dodero: tienen fichas”.

Se trata entonces de una industria que se mantuvo estacionaria por largos años y que experimentó un crecimiento considerable del 40 en adelante. Se pueden distinguir dentro de ella dos sectores: uno de talleres pequeños y medianos (menos de 100 obreros permanentes), basados en trabajos de reparaciones ocasionales, contratados por administración;<sup>5</sup> estos sectores movilizan sobre todo obreros changuistas, cuentan con poca maquinaria, en ellos predomina el oficio y la habilidad, hay poca distancia social entre patronos y obreros y existe poca estratificación interna. El otro sector comprende talleres que ocupan a más de 100 obreros permanentes, se basan en una clientela estable, y a veces realizan construcciones complementarias; en ellos ya tiene más importancia la preparación técnica del obrero y el aprendizaje en escuelas, existe una mayor diferenciación jerárquica dentro del trabajo y sus patronales son a veces sociedades anónimas ligadas a importantes intereses económicos o que son propiedad del Estado. Es de hacer notar que los talleres de este último tipo son los que tomaron gran incremento al producirse el crecimiento de la industria. Pero, no obstante, toda la industria tiene carácter estacional, dado que su vinculación con el comercio de exportación la hace requerir mucho más personal en cierta época del año.

### La organización sindical

En la organización sindical existían gremios desde fines del siglo pasado. Las Sociedades de Carpinteros y de Calafates agrupaban tanto a asalariados como a elementos patronales.<sup>6</sup> En 1902, bajo la inspiración de un inmigrante italiano anarquista expulsado al año siguiente del país, se fundó la sociedad de Resistencia de Caldereros y Afines, con personal que antes pertenecía a los Metalúrgicos Terrestres. Dos años después, luego de una huelga que duró cuatro meses y resultó triunfante, las Sociedades de Carpinteros y de Calafates se convirtieron también en Sociedades de Resistencia. Las Sociedades siguieron actuando en forma coordinada, pero sin unirse hasta que en 1917 integraron como gremios de oficio la Federación de Obreros de Construcciones Navales. Este hecho se produce cuando comienzan a llegar a la industria otros oficios, y los talleres se diversifican ante el triunfo definitivo del hierro frente a la madera; es también contemporáneo de la desvinculación de los sindicatos navales de la central obrera nacional.

<sup>5</sup> La FOCN insiste en que el sistema de contratación por administración en el que se cobra según los gastos de la empresa se ha prestado a grandes negociados, tales como el hacer figurar obreros que no trabajan, y luego se ha pretendido achacar a la organización el encarecimiento de los costos.

<sup>6</sup> Un viejo naval nos dijo que una de esas sociedades era presidida por un escribano, el escribano López, y que los domingos, antes de las reuniones iban a misa.



La FOCN se fundó para agrupar a los obreros de “oficios que en una u otra forma tengan atingencia con la industria marítima y sus afines de la construcción naval”.<sup>7</sup> Es por ello una organización nacional, si bien su núcleo más importante y decisivo lo constituyen por lo general los gremios de la Capital Federal. Han existido secciones (grupos locales) con cierta permanencia en Rosario, Campana, San Fernando y La Plata, y otras más fugaces en Río Santiago, Santa Fe y Corrientes. En la actualidad funcionan, aunque en condiciones precarias, las secciones Capital Federal y La Plata, y existen algunos núcleos en Rosario y Campana. La seccional de la Capital Federal agrupa a cuatro gremios de oficios: los de “Metalúrgicos Navales” y “Pintores, Raschines y Peones de Varadero”, creados poco después de la creación de la FOCN, y los de “Caldereros y Anexos” y “Carpinteros de Ribera”, anteriores a la Federación. Hay un quinto gremio, el de los Calafates, que se encuentra desvinculado de la FOCN y en vías de desaparición, dada la paulatina pérdida de importancia del oficio.

En la FOCN se ha insistido siempre en su “carácter federalista” y de “auténtica militancia”, esto es, en que las decisiones son tomadas con una intensa participación de los afiliados, por coordinación entre los gremios y sin la existencia de autoridades ejecutivas centrales ni cargos rentados. En cuanto a su acción, subrayan su lucha por mejores condiciones de trabajo y no por meros aumentos de sueldo: prestan especial atención al problema de la plena ocupación. Estas conquistas deben ser obtenidas por acción directa, sin intermediarios políticos. La acción de sus dirigentes ha estado siempre guiada por una ideología de tipo anarquista, si bien nunca se la aceptó como oficial del sindicato.

Desde su fundación, la FOCN tendió a controlar el ingreso al mercado de trabajo, cosa que consiguió durante muy largos periodos, sobre todo en los talleres pequeños y medianos. En los grandes tuvo por lo general problemas, en especial desde 1930 en adelante. En 1950 fue clausurada por el gobierno y en la clandestinidad siguió publicando su periódico. Entretanto los obreros navales fueron organizados como departamento Naval de la Asociación Marítima Argentina (AMA), afiliada a la CGT. Al caer el gobierno peronista, la FOCN se hizo cargo de los afiliados a la AMA. Poco después comenzaron sus entroncos con las empresas, en especial con la estatal FANU. Finalmente, y a propósito de la discusión del convenio colectivo de trabajo que incluía un reclamo de jornada de 6 horas, se declaró la huelga general, que duró de agosto de 1956 hasta noviembre de 1957 y terminó con la derrota del sindicato. La FOCN quedó limitada al control de algunos talleres pequeños, cada vez menos, y el caudal de afiliados se redujo en cientos, muchos de los cuales debieron emigrar a otras industrias. Desde entonces ha ido reduciéndose cada vez más.

Presentaremos ahora su forma de gobierno, las conquistas por las que ha luchado, los métodos destinados a obte-

nerlas y la ideología que los ha guiado.

*Forma de gobierno.* Según sus estatutos, la FOCN “se regirá por dos consejos, el uno local, el segundo regional, compuesto por dos delegados, respectivamente, de cada sindicato adherido”. El consejo regional rara vez funcionó, salvo en casos en que se utilizó la representación indirecta. El consejo local de la Capital Federal es el que conservó y conserva la continuidad de la organización. Está compuesto por dos delegados de cada gremio y cada gremio cuenta a su vez con una Comisión Administrativa de alrededor de doce miembros. Estos cuerpos son los ejecutivos, que sólo deben cumplir y poner en práctica las resoluciones de las asambleas.

Las asambleas pueden ser de gremio o de la federación. La forma más tradicional de decisión es la consulta a la asamblea del gremio. Ésta debe reunirse regularmente cada seis meses para renovar la C. A. del gremio y los delegados al Consejo Federal. Éste debe coordinar las resoluciones de los gremios. Las asambleas de la Federación tomaron más importancia alrededor de 1940 y de ahí en adelante. Las asambleas de gremio, así como la de la Federación, pueden citarse también para considerar problemas específicos, tanto por decisión de la Comisión o el Consejo como a pedido de un grupo de socios.

En la FOCN se considera definitiva la importancia de las asambleas y se insiste en que son el único cuerpo con poder de decisión. Se señala que en ciertas épocas eran muy frecuentes y concurridas: “A principios de siglo hacíamos asambleas todas las noches y venía todo el mundo”.<sup>8</sup> Para evitar el alejamiento de los obreros y contar con su respaldo, se utilizó el sistema de asamblea con control, lo que supone la necesidad de obtener un comprobante de asistencia a la asamblea para poder trabajar al día siguiente. Alrededor de los años 46 al 50 se citaron muchas asambleas con control, si bien, en general, finalmente se lo dejaba sin efecto. Al crecer la industria se realizaron asambleas muy numerosas, con 3.000 o aún más asistentes.

En caso de urgencia o imposibilidad de reunir la asamblea, pueden convocarse plenarios, es decir, reuniones de comisiones de todos los gremios en conjunto, las que tienen poder de decisión. El hecho de que los plenarios asuman funciones de decisión propias de las asambleas ha sido muy criticado dentro de la Federación y es también un fenómeno de la década del 40.

Junto con la asistencia en la importancia de la asamblea se da el rechazo de la idea de dirigente y de la existencia de cargos rentados: quienes desempeñan cargos siguen sus tareas habituales en la industria. Hay que recordar en este punto que gran parte de los militantes son changuistas, de modo que casi nunca se encuentran ocupados largos periodos.

El radio de acción de los gremios se define como absoluto en lo tocante a sus problemas, salvo que éstos afecten

<sup>7</sup> Tomado de los estatutos de la FOCN.

<sup>8</sup> De una entrevista.



a otros gremios. El sistema es federal: “de lo simple a lo compuesto”.

*Vinculación con centrales sindicales.* Desde hace casi veinte años la FOCN es autónoma. No integra ninguna central obrera y es frecuente entre sus militantes el rechazo de las centrales: “lo importante es la solidaridad, no las centrales”.

Antes de la fundación de la FOCN, los gremios navales preexistentes formaron parte de la FORA hasta 1915. Más tarde la FOCN formó parte de la USA (Unión Sindical Argentina), de tipo sindicalista, donde según se afirmaba no se hacía política. En 1929 se apartó de la central que se formó al unirse las entidades antes divididas. Más tarde participó, si bien no como miembro pleno, de otros tipos de unión, hasta que resolvió no participar más en ese tipo de entidades y tratar directamente con otros sindicatos.

*Conquistas y forma de lucha.* La FOCN ha insistido siempre en que sus conquistas han estado orientadas hacia la obtención de un ambiente de trabajo adecuado a la dignidad del obrero. Esta preocupación debió jugar siempre sobre el fondo del problema central en este mercado de trabajo: asegurar la plena ocupación.

Uno de los gremios navales, caldereros, es el primero, o uno de los primeros, que logra en el país la jornada de 8 horas (1904). Ya a principios de siglo logran el pago doble de las horas extras, la eliminación del trabajo a destajo y beneficios por accidentes de trabajo. En cuanto a la introducción de la nueva maquinaria, han sostenido que son partidarios de su introducción, pero “reglamentada” de tal manera que no signifique mayor explotación y no desplace operarios: esta actitud los ha llevado a sostener duras huelgas. Otra conquista en ambos aspectos, buenas condiciones de trabajo y mercado seguro de trabajo, son visibles, es la obligación de que a cada oficial lo acompañe un ayudante y la prohibición de realizar tareas ajenas a la propia especialidad. “Controlaban tan minuciosamente el trabajo en las distintas especialidades que si, por ejemplo, se rompía un enchufe, me veía precisado a buscar en el sindicato un electricista para un trabajo que a lo mejor llevaba media hora” las limitaciones y la definición de las tareas no sólo diferenciaba los gremios, sino también los trabajos que correspondían a cada categoría, en especial al ayudante con respecto al oficial. También se protegía el mercado, limitando las tareas del capataz, quien no podía trabajar como obrero, e incluso la de los parientes cercanos del dueño, quienes debían figurar como patrones o bien como obreros.

En cuanto al salario, la FOCN lo regula más que a través de altos jornales por intermedio de otras conquistas: prohibición de tomar operarios por fracción de jornada y sobre todo reglamentación de las horas extras, principal fuente de ingreso de la mayoría de los obreros, en especial de los changuistas. La existencia de insalubre tiene los mismos efectos, dado que acorta la jornada regular y convierte más horas en horas extras.<sup>9</sup> Las limitaciones en

las horas extras consisten en la prohibición de trabajar al día siguiente después de haber hecho turno continuado de sol a sol y también en la fijación de un número tope de horas extras en caso de haber desocupados. Los changuistas tienen preferencia por las extras.

Algunas actitudes acerca de beneficios laborales están más directamente ligadas a fundamentos ideológicos, no utilitarios, tales como el rechazo del jornal del primero de mayo, día de duelo proletario, y el rechazo del aguinaldo.

Todas las conquistas y condiciones de trabajo deben ser logradas por la acción directa, sin intervención alguna del estado. La acción directa debe comenzar “al pie del trabajo”. Cada obrero debe vigilar que se cumplan las condiciones establecidas, negarse a realizar trabajos anti-reglamentarios y protestar por intermedio del delegado. Dada la gran pérdida que representa para el armador del barco un atraso en los trabajos de reparación, las amenazas de paro durante el trabajo tienen una gran efectividad. Los gremios esperan aquellos momentos en que el taller consigue un gran trabajo que no quiere perder y exigen condiciones que luego servirán como precedente al discutir otros convenios. De negarse el patrón e ir el barco a otro taller se repetirán las exigencias. Es frecuente leer en actas de asambleas o de comisión que ante un problema e un taller se decida esperar “un golpe de trabajo”. Una vez lograda la conquista, esta debe ser vigilada por los operarios y el delegado. En general, se trata de que antes de provocar un conflicto exista consulta al gremio y que éste entreviste a la patronal. En caso de no resolverse favorablemente el reclamo se puede llegar a una huelga. Al comienzo ésta podrá ser el paro de un gremio en un taller, lo que permite tener en el lugar de trabajo gente que vigile la entrada de nuevo personal e impida el cierre del taller. Además, en épocas de poco volumen de trabajo, los paros deben ser parciales, dado que al taller podría serle muy conveniente cerrar. En caso de crearse un entredicho mayor, las huelgas pueden extenderse a todo el taller o a todo el gremio, o a un grupo de talleres e incluso a toda la industria. El principio que rige la ampliación del conflicto es ante todo impedir la realización del trabajo en conflicto y luego la realización de trabajos que pudieran estar ligados al taller en conflicto. La FOCN ha sostenido varias huelgas de meses y aún de años de duración, las que en más de una oportunidad le costaron el control de los talleres y la obligación de pasar duros períodos de reconstitución. Tales derrotas fueron especialmente notables en los talleres de mayor volumen de personal.

Toda esta forma de lucha excluye la intervención del estado, si bien desde la década del 40 cada vez resultó más difícil a la FOCN evitar contactos, sea con la Prefectura

da en 6 horas, la FOCN cobraba las horas extras del siguiente modo: de 17 a 19 el 100% de recargo, de 21 a 23 una jornada, de 24 a 6 del día siguiente dos jornadas. Además se consideraba hora de comida de 11 a 13 y de 19 a 21 y de 23 a 24, y en caso de tener que trabajar durante las horas de comida se abonaba a día de jornada por cada hora de trabajo.

<sup>9</sup> Antes de su proyecto de convenio de 1956, que fija la jornada



Marítima, sea con el Ministerio de Marina como empresario, sea con Trabajo y Previsión. En general, se trató de que esos contactos promovieran la neutralidad de las fuerzas estatales más que su apoyo. La FOCN insiste en que sólo concurre al Ministerio de Trabajo ante citaciones oficiales y que su presencia tiene carácter meramente informativo.

*Ideología.* Los militantes del sindicato han orientado siempre su acción por principios que van más allá de la obtención de conquistas que aseguren el bienestar. Por el contrario, un cuerpo ideológico bastante abarcador parece haber sido patrimonio común, con orientaciones no sólo en el campo de la acción sindical, sino también en lo que hace a la vida privada y a la posición ante los problemas sociales. Así, en una publicación reciente,<sup>10</sup> declara la FOCN que “(la Federación) no desdeña el bienestar social. Por el contrario, es su punto de partida. Empero su finalidad es la emancipación de los trabajadores mediante la revolución social, es decir, una profunda transformación de las cosas que sólo es posible con una notable superación de los hombres”. Su definición central es entonces la búsqueda de una transformación social a través de una límpida conducta personal, y el intermediario entre ambos términos, el individuo y la revolución, es el sindicato que forma al individuo en la práctica del estilo de vida propio de una sociedad libre. “El sindicato debe ser una escuela activa que eleve el nivel moral y cultural de sus integrantes. Aunque muchos no lo quieran, es por su naturaleza una especie de ensayo y sin duda la célula nuclear o básica de la ordenación económica que sucederá al régimen estatal-capitalista”.<sup>11</sup> Pero la base de esta acción es el individuo, al que las publicaciones de la organización llaman a los altos valores morales: ser digno, rebelde, no mentir, luchar con voluntad y sinceridad y deprecia la traición, la delación, el amor propio. Y estas virtudes tendrán oportunidad de manifestarse tanto en la lucha sindical, basada en la decisión de cada individuo “al pie del trabajo”, en su consagración a la huelga que “nunca debe ser mera empresa destinada a conseguir unos centavos” y en su presencia y participación en la asamblea, así como en el trabajo cotidiano en el cual se forma el obrero responsable, muy distinto del inconsciente que cree que trabajando mal lucha contra el capitalismo cuando en verdad no hace sino rebajar la moral obrera. Esta acentuación de la lucha transformadora unida a la acentuación del valor formativo del trabajo da lugar a dos versiones de la comunidad naval, que aparecen con diverso énfasis según las épocas y según los grupos. Una es la de la fuerza revolucionaria

dispuesta a recurrir a la violencia y rebelde a todo yugo: “... el problema de los proletarios no es problema de razón y de derecho, aunque le asiste la razón social: es un problema ante todo de asociación y de fuerza”; la otra es la que acentúa el papel de los obreros como único grupo serio y organizado dentro de la industria naval, verdadero creador de ésta, a través de su esfuerzo y de su capacidad: “Es conveniente que sepa la opinión pública que si en nuestro país se ha desarrollado la industria naval se nos debe a nosotros, los trabajadores organizados que hemos sabido leal y honestamente ganarnos la confianza de las casa armadoras y de las antiguas consulares, marítimas, navales, etc. de los países en beligerancia contra la hidra totalitaria.”

Para realizar sus fines este grupo debe contar ante todo con su firme organización. Fuera de la industria naval sus aliados son los sindicatos de “auténtica militancia”, a quienes se les ofrece solidaridad y de quienes se espera igual actitud, además de una solidaridad que debe ser ofrecida y que ha de aceptarse con decisión pero que no debe pedirse. Sin embargo, entre los trabajadores también ha prendido el morbo capitalista: hay sindicatos reformistas y capitalistas y, peor aún, los hay totalitarios, comunistas. Y no solo hay dirigentes desviados, sino también aparece entre los obreros el mal, obreros que en lugar de integrar una organización de lucha se convierten en una “recua humana”: “la desviación es el problema más importante de nuestro tiempo”. Estas declaraciones escépticas y aun agresivas se hacen más frecuentes desde la década del 40.

Fuera de las otras organizaciones obreras “auténticas”, y salvo el apoyo que “las fuerzas de la cultura” como los estudiantes pueden prestar, el sindicato debe cuidarse de caer en las trampas que el estado tiende a través de los políticos y de todas sus organizaciones. “El estado desnaturaliza la naturaleza humana y las leyes naturales, el instinto de vivir con amor y armonía.” Al servicio del estado y de los ricos se encuentran el cura y el militar.

Para completar el cuadro de la vida social que aparece en las publicaciones sindicales nos queda un personaje: el burgués. El burgués nada aporta a la vida social: es un ser que vive “en la molición”.

El sindicato se percibe entonces a sí mismo como una escuela que forma al obrero naval como auténtico revolucionario y como trabajador consciente, con un variable énfasis en uno u otro de los aspectos. Junto a él podrían alinearse algunos sindicatos “auténticos” y organizaciones culturales y estudiantiles. Todos estos grupos luchan por la libertad y la dignidad. No otro es el sentido de las conquistas laborales: humanizar el trabajo y permitir el perfeccionamiento del hombre. Frente a esta empresa se unen el estado, la religión, el ejército, el burgués enriquecido por el esfuerzo de los obreros y todo tipo de sindicatos legalistas, desde mutuales patronales hasta marxistas.

<sup>10</sup> *El Constructor Naval*, órgano de la FOCN (autónoma), II<sup>o</sup> época, n<sup>o</sup> 7, Buenos Aires, mayo de 1959. Más adelante se citan escritos de distintos ejemplares de este periódico y de *El Obrero Calderero*, publicación de la Sociedad de Resistencia de Obros Caldereros y Anexos.

<sup>11</sup> No significa esto que el sindicato deba convertirse en cooperativa o en unidad económica de producción, idea rechazada por los militantes y por las publicaciones del sindicato.



## El trabajo de investigación

### Las primeras etapas

Este estudio se proyectó al comienzo como parte de una serie de encuestas destinadas a analizar los principales determinantes de las actitudes sociales, y en especial gremiales, de dirigentes y afiliados de sindicatos. Se trataba de verificar relaciones existentes entre posiciones en la ocupación, autoconciencia de clase, expectativas, actitudes hacia el sindicato y actitudes sociales. Luego se pensó también agregar un tema de investigación vinculado a las características específicas de esta organización. Desde los primeros contactos con el campo se advirtió que tanto las actitudes significativas como los posibles determinantes presentaban en este medio características muy específicas, haciéndose sentir fuertemente la influencia de factores históricos y sociales y del proceso de cambio que vive el país. Dado que este proceso de cambio afecta en menor o mayor medida a todos los sindicatos del país llevándolos a enfrentar vastos problemas y a redefinir constantemente sus funciones, se pensó que sería fructífero tratar de definir, a partir del estudio de este caso extremo, las variables más importantes en la determinación de la acción sindical, desde las vinculadas a la situación interna de la fábrica hasta las relacionadas con procesos sociales globales, y centrar la atención en el papel desempeñado por este sindicato como “organización” reguladora del medio industrial y de la conducta de los afiliados y en los procesos que le hicieron perder vigencia. Decidimos correr el riesgo de una cierta generalidad, dejando de lado formulaciones más particulares y rigurosamente verificables, alentados también por cierta insistencia de algunos trabajos sociológicos recientes que señalan la conveniencia de ampliar en esta dirección el marco de los estudios de sociología del sindicato.<sup>12</sup>

El trabajo de campo comenzó con un período de observación en el sindicato, durante el cual se realizaron tareas de fichaje en la biblioteca. Estas tareas permitieron establecer un primer contacto con los hombres de la organización. Se situaron fuentes escritas (libros, periódicos, correspondencia, libros de actas, volantes) acerca de la historia y los problemas de la FOCN y se realizaron algunas entrevistas a militantes importantes de diversas épocas, las que versaron sobre todo acerca de la historia del sindicato. De estos contactos surgió la impresión de que estos militantes no se diferenciaban de los otros sindicatos sólo por tener opiniones y actitudes distintas, sino que se mostraban como hombres que respondían a otra realidad. En la conversación se sentía la presencia de “otro mundo industrial”, talleres poco tecnificados, muchos de ellos

pequeños, con una forma de trabajo “artesanal”, de otro mundo social: la comunidad de “la Barranca”. Este era el aspecto de la industria que los militantes de la FOCN hacían resaltar. La organización y la forma de lucha persistente después de duras derrotas, que en otras industrias había ya desaparecido, así como esa ideología que aparecía como dominante cuando el resto del mundo obrero se limitaba por lo general a grupos aislados de militantes, eran factores que se mostraban coordinados. Nos propusimos entonces explorar la relación entre la supervivencia de la organización, sus métodos de lucha y su ideología y la persistencia de condiciones industriales y sociales correspondientes a una etapa temprana de desarrollo industrial y social sobre la organización y sus hombres.

En primer término se decidió continuar con el plan original de realizar una encuesta y para ello se elegiría como tema esa relación general entre medio social e industrial, organización y actitudes que nos habían llamado la atención. Se trataba entonces de comprobar qué variables resultaban significativas en la determinación de las actitudes sociales de los militantes, discriminando aquellos factores que promovían la adhesión. Habría entonces que formular hipótesis acerca de esas variables y diseñar un método de verificación. Una forma de verificación sería la comparación con otro sindicato con similar punto de partida y distinta evolución; otra, la constitución de grupos internos. Como primer paso elegimos este último camino.

Para la determinación de la variable hipotéticamente significativa podíamos guiarnos por nuestras entrevistas y por la literatura existente.

Para comenzar elegimos una variable tradicionalmente citada en la literatura sociológica y que, además, nos permitirá formar grupos internos: el carácter más artesanal o más tecnificado del trabajo. La diferenciación clara de oficios, de diferente época de aparición en la industria, parecía señalar que ésta podía ser una variable significativa. Las actitudes más tradicionales estarían ligadas a una relación más artesanal entre el hombre y su trabajo, y las más modernas a una actividad más ligada a las máquinas. Para precisar esta primera diferenciación nos dirigimos a la historia del sindicato y emprendimos una serie de entrevistas acerca del “modo de trabajo”. Tanto las entrevistas como el análisis de la historia del sindicato nos fueron llevando a una concepción más sociocultural de las variables condicionantes. El factor decisivo en la ampliación de nuestra perspectiva fue el conocimiento de la existencia de un cambio industrial definido en términos que si bien tenían una vinculación con la tecnificación, no dependían de esta y la rebasaban. Tanto la ventaja metodológica que significaba poder utilizar una variable decisiva que nos permitiera construir grupos, como algunos defectos de información, nos alejaron en el primer momento del camino que luego se reveló más adecuado. La creencia de que el sindicato mantenía aún cierta importancia en el mercado, unida al conocimiento de que la industria no había hecho adelantos tecnológicos muy grandes, nos hacía pensar en una industria estacionaria, y eso nos llevaba a buscar una diferenciación más parcial, tal como la que puede estable-

<sup>12</sup> Véase Touraine, Alain “L’ambiguïté de la sociologie industrielle amérique”, en *Cahiers Internationaux de Sociologie*, n° XII, 1952; Kerr, Clark y Fisher, Llyod H. “Plant Sociology: The Elite and the Aborigines”, en Komarovsky, Mirra (ed.) *Common frontiers of the Social Science*, The Free Press, 1957; Allen, V. L. “The Need for Sociology of Labour”, y Scott, W. N. “The Aims of Industrial Sociology”, en *The British Journal of Sociology*, vol. X, n°3, setiembre de 1959.





cerse según la relación del hombre con su herramienta. En efecto, en un comienzo no se pensó en la tecnificación en el sentido amplio del término como variable a tener en cuenta, porque la industria no se había reformado a fondo en este aspecto: se pensó que algo así como un vehículo de la modernización podía ser la diferencia técnica existente entre diferentes oficios. Pero nuestro trabajo posterior nos permitió establecer que existían otras diferencias significativas en la industria y que, efectivamente, la importancia del sindicato era mucho menor, sobre todo en ciertos sectores claramente diferenciados, en los que se había producido un cambio en la organización industrial y en el reclutamiento de mano de obra. A través del conocimiento de la historia del gremio pudimos establecer: (1) en su historia el sindicato ha resultado derrotado en muchas de sus grandes huelgas, en especial cuando debió enfrentarse con talleres de mayor magnitud; (2) existen dentro de la industria varios sectores diferenciados: los talleres pequeños y medianos de la Barranca, por un lado, y por otro talleres de mayor magnitud como FANU, Astarsa, antes La Central, vinculados a intereses económicos poderosos; (3) en los grandes talleres se invierte el porcentaje de changuistas y permanentes; (4) alrededor de 1940 se produjo un gran crecimiento de la industria, en especial en los talleres mayores; (5) se dio además un proceso de ingreso en la industria, en gran escala, de obreros de otro origen étnico y sin concentración ecológica en la zona; (6) parece existir una diferencia de actitud entre obreros formados en los talleres tradicionales de la Barranca y los formados en los talleres grandes; (7) antes del cambio, el personal de la industria parecía provenir sobre todo de la zona del puerto, altamente diferenciada del resto de la sociedad urbana y con especial valor emotivo para los militantes; (8) el sindicato ha mantenido su control en especial en la zona de la Barranca, en los talleres medianos y pequeños, mientras que en muchas oportunidades ha perdido el control de los grandes talleres. Similares comprobaciones realizamos en las entrevistas, donde era frecuente señalar la diferencia entre la “gente de Dodero” y la gente de los otros talleres, y en las consideraciones acerca del modo de trabajo que recogimos en nuestras entrevistas con guía. Llegamos así a comprobar la existencia de un campo industrial definido en los siguientes términos: aumento del tamaño de los talleres,<sup>13</sup> inversión del porcentaje de changuistas y permanentes y modificación en cuanto al origen étnico y cultural y en cuanto al área de residencia de la mano de obra. Una vez dado este cambio industrial, subsiste no obstante un sector de la industria en el que se mantienen las viejas condiciones, y allí es donde mejor se mantiene la organización y los hombres. Habríamos descubierto así una experiencia básica modeladora de las actitudes de los militantes. Por un lado nos encontramos ante una diferente organización industrial con estabilidad del obrero y jerarquía dentro de la fábrica. Pero esta no es toda la situación: este cambio en la organización de la empresa está ligado a todo el proceso de urbanización, a la vez que la industria tradicional está ligada al viejo

<sup>13</sup> De 1939 a 1941, el número de establecimientos crece en un 14,3% y el número de obreros en un 64,3%.

medio comunitario de la Barranca: estamos también ante una experiencia social básica. En este momento consideramos entonces que la formación de las actitudes de los militantes podía ser correlacionada con dos variables, representativa la una de la posición dentro de la industria y la otra del medio social en que se ha formado y vive el obrero: historia ocupacional y participación social. Dentro de la participación social se distinguía a su vez como factor de gran peso propio la historia gremial en la organización: precisamente el trabajo de esos momentos nos fue llevando a advertir la importancia de la pertenencia a la organización como factor modelador de actitudes, en cierta medida independiente de las dos variables centrales. Nuestra idea era en ese momento que existía un paralelismo entre la integración en un medio social tradicional (la comunidad de la Barranca), la integración en un medio industrial tradicional (los talleres pequeños y medianos de la Barranca, la integración en la actividad sindical tradicional (de la FOCN) y la integración psicológica que suponía todo un cuerpo orgánico de actitudes. Los obreros sometidos a otras experiencias sociales (provenientes del interior o de la sociedad urbana y ligados a esa sociedad), a otras experiencias industriales (talleres grandes, paso por industria moderna) irían alejándose de las actitudes tradicionales según como pesara el tercer factor: la participación en el sindicato.

#### Análisis de la historia del sindicato

La situación inicial, previa a la fundación de las sociedades de resistencia, es la de una industria en la que junto a un taller de regular volumen existen algunos pequeños talleres y un grupo de contratistas. Tanto en el taller mayor como en los más pequeños, los dueños son inmigrantes ex obreros de la industria, mientras que los contratistas son en realidad oficiales que subcontratan personal. La tecnología es muy simple: los tres oficios (carpinteros, caldereros, calafates) se llevan a cabo sin máquinas, con herramientas tradicionales (maza, serrucho). El oficio de calderero es el más rudo y el que más exige una cadena de operarios (calentador, pasa remache, aguantador, remachador). El trabajo lo dirige el oficial, un capataz o el dueño, pero no hay organización técnica de la empresa, y en verdad los operarios ordenan su trabajo, movidos sobre todo por el sistema de destajo. Los oficiales forman a los aprendices, si bien a menudo éstos son sólo chicos duramente explotados. La industria, por las características propias del trabajo naval, se encuentra geográficamente concentrada, y los obreros, inmigrantes italianos también ellos viven concentrados en la zona. El carácter irregular del trabajo, realizado por contrata, para tareas especiales, una reparación, una construcción, no liga al obrero al taller. Tempranas sociedades mutuales organizan los oficiales de carpinteros y calafates y acostumbran por lo menos los oficiales a establecer algunos acuerdos y a participar en una organización común.

Pero no existe una situación de acuerdo. Ha habido huelgas, y la llegada de inmigrantes fogueados en las luchas revolucionarias de Italia, en medio de la agitación que explota en los atentados de Montjuich y en el ase-



sinato de Humberto I y de la agitación que nace en el país con la recién fundada Federación Obrera Argentina, hace llegar a navales a un nuevo tipo de acción obrera. Un inmigrante italiano organiza a los caldereros navales, separándolos de los mecánicos terrestres, y constituye una Sociedad de Resistencia. Esta Sociedad tiene tareas inmediatas que lograr: “limitar la jornada de trabajo, eliminar el destajo” y luchar contra los contratistas. En el gran taller se concentran ayudantes de caldereros y desde allí consiguen imponer una conquista que tampoco choca con al taller de Mihanovich: la eliminación de los contratistas. Con esta eliminación el campo queda libre y el sindicato ha de encargarse de organizar el trabajo en la industria naval. No serán fáciles los choques con el taller mayor, pero las ocho horas se consiguen. Pero es necesario conseguir plena ocupación y buenas condiciones y eliminar la competencia entre obreros: el destajo debe ser perseguido y cada obrero debe ser garante de la conquista y vigilar al pie del trabajo. Las tareas son globales: un hombre para y un trabajo queda sin hacer. La eliminación del contratista intermediario asegura mejores condiciones a todo el gremio changuista. Ahora el obrero changuista sólo debe ser afiliado al sindicato para conseguir trabajo, aunque para su trabajo depende de éste. Pero a su vez participa intensamente en él: “en esa época hacíamos asamblea todas las noches”. Y las conquistas son efectivas: después de una huelga triunfante, carpinteros de ribera y calafates se convierten en Sociedades de Resistencia: los agitadores extranjeros han tecnificado la lucha y obtenido éxito. Pero además estos episodios son vividos como parte de una revolución que nace: apenas fundada, la Sociedad de Resistencia de Caldereros y anexos se afilia a la FOA. No sólo está a la altura de la clase obrera sino a su vanguardia.

A la integración cultural y la situación histórica se une como factor de consolidación el sentimiento de la precariedad de las conquistas: la inestabilidad del trabajo hace que toda conquista deba ser reafirmada día a día. Un control informal garantiza este respecto. Pero también actúa una disciplina más directa: eran frecuentes las multas y las suspensiones aplicadas por el sindicato por no cumplir con las condiciones de trabajo establecidas. Cada uno tenía obligación de denunciar al sindicato las transgresiones que hubiera observado y si en realidad el acusador había faltado a la verdad el castigado era él. No faltaba la asistencia al compañero en desgracia: ayuda en efectivo a enfermos y a viudas. Pero más allá de la ayuda ocasional se trataba de regularizar algunas formas de protección: salario mínimo y limitación en las tareas para el aprendiz, protección al anciano, consistente, en el gremio de calafates, en la asignación de trabajos descansados a quienes la asamblea consideraba ancianos. Quien hacía trabajar a un anciano en tareas que no le correspondían debía pagar multas, y así debieron hacerlo patrones y capataces.

Para fijar las condiciones de trabajo se citaba una asamblea; allí se discutían y luego se imprimían los resultados a que se había llegado para volver a discutirlos en una asamblea posterior: quien faltara a esas asambleas debía pagar multa.

Pero si había remisos a estas condiciones, la sociedad no estaba dispuesta a tolerarlos, la expulsión de los carneros era siempre condición inmodificable, luego podían ser perdonados y debían disculparse, pero en el primer momento no podía evitarse la sanción.<sup>14</sup>

Aparecían en verdad algunos sectores donde el control no era tan fácil: algunos obreros navales trabajaban en condiciones muy distintas en el Arsenal y en las obras del Riachuelo. Se discute bastante si asociarlos o no, hay fluctuaciones, pero si se consigue que no invadan el mercado de trabajo, se los deja sin asociar. Este blanqueamiento del mercado de trabajo controlado, por obreros que trabajan en otro tipo de taller con diferentes modalidades, será siempre un problema para las organizaciones navales. Pero en esta época el núcleo se mantiene unido y controla el mercado.

Y todo esto no ocurre sólo en nombre de ventajas materiales: a la integración étnico-cultural se agrega la acción de una ideología unificadora, que acentúa el valor del individuo dotado de conciencia de su poderío y de una noción del papel que desempeña en el proceso productivo, y que enfatiza el valor transformador de las pequeñas comunidades. Con la guía de esa ideología se obtienen conquistas laborales y se está en primera fila en un movimiento social liberador.

Tenemos entonces una industria basada en herramientas portátiles, sin jerarquías internas en el taller, con patrones con poco poder y poca distancia social con respecto a los obreros. Estos cuentan con un oficio, tienen una unidad cultural, viven en el barrio, están organizados en un sindicato que actúa como institución a la vez reguladora del mercado e integradora social, afectivamente no están ligados al taller sino que son changuistas, el sindicato ante quien responden y del que participan activamente es quien regulariza sus tareas, y están unificados alrededor de una ideología que no sólo los orienta en la lucha cotidiana sino que además les señala un puesto en la sociedad global, agitada por la entrada en escena del proletariado.

Hacia la segunda guerra mundial el trabajo crece, la industria empieza a cambiar técnicamente y aparecen nue-

<sup>14</sup> La mayoría de estos datos está tomada de un libro de actas del gremio de calafates, de principios de siglo. Este gremio era menos combativo que el de los caldereros y “más dado a problemas de compañerismo”. Es interesante señalar que durante los primeros años del siglo los apellidos de los concurrentes son italianos y que las actas están escritas en un castellano que es casi italiano. Actas posteriores de la FOCN van mostrando un paulatino progreso del castellano; cerca del 40 aparecen ya errores propios de un argentino poco instruido y en 1955 pasan a ser casi correctas. En las actas de calafates figuran habitualmente entre los concurrentes personas de igual nombre y apellido distinguidas por un ordinal. En 1911 figura incidente que si bien no es explicado con claridad parece consistir en que un argentino, al que querían cobrar una cuota especial de ingreso de 50 pesos por ser nacido en Buenos Aires, se presenta a la asamblea y pide reconsideración, la que se le otorga y se decide cobrarle sólo 2 pesos.



vos oficios. Los gremios sufren una derrota en una larga huelga en el taller mayor, pero poco a poco van recuperándose: en la industria hay posibilidades, pero hay que presentar un frente unido y crear las condiciones para que los nuevos oficios también se organicen. Además, en el movimiento obrero hay conflictos y muchos se alejan por caminos teóricos muy distantes de la realidad del trabajo: el comunismo anárquico y las incorrecciones que se cometen en su nombre repugnan a los hombres de navales. Navales deben unirse para ser más fuertes en su industria, para organizar los nuevos oficios y nuevos talleres especializados, pero también para contrarrestar su alejamiento de la FOA y quizás porque su efectividad podrá convertirla en el núcleo de un movimiento obrero más sano. Los malos vientos que soplan en la sociedad urbana del 17 al 21 contribuyen a cerrar en sí a los navales. Entretanto se han organizado los gremios de los nuevos oficios: Meta-lúrgicos, Navales y Raschines. Los primeros podrán integrarse a través de su oficio en la modalidad organizativa de navales, siempre dispuesta a actuar de reguladora y a valorizar la capacitación técnica.<sup>15</sup> Donde debe cumplir una tarea transformadora es con Raschines. Este oficio, de peón no especializado, atrae hombres que navales hará entrar en una cultura nueva para ellos, una cultura que valoriza el trabajo, el valor del individuo y la rebeldía. Con su base bien firme en los otros oficios, la FOCN integra a los Raschines, cumplirá con ellos el papel de mediador ante una cultura extraña, la cultura industrial, si bien los asimilará a una forma que no es la que más vigencia tendrá al transcurrir el tiempo. Raschines que pasaron por ese proceso dicen: “Si no fuera por la FOCN hoy sería cualquier cosa, quizás un criminal”; “en la FOCN me enseñaron y me hicieron un hombre”. Y el núcleo integrador sigue siendo el grupo inmigrante extranjero: “Por el año 20 se hablaba genovés en la Barranca, hasta un negro como yo hablaba genovés”. Pero a medida que el grupo se integraba y fortalecía su adhesión interna, se alejaba de la sociedad global. La ideología anarquista reforzaba ese aislamiento y era fuerte obstáculo para que la FOCN cumpliera la función que se ha señalado a otros sindicatos de integrar al extranjero en la vida política nacional, pues rechazaba esa participación y era una valla para la nacionalización.

Desde el 41 en adelante se suceden los conflictos con la Prefectura Naval Marítima por la exigencia de un docu-

<sup>15</sup> Hay en la FOCN dos tendencias a la vez: una que acepta la idea de que no existe en navales un oficio muy especializado (al decir de un militante: “lo que hacemos nosotros lo hace cualquiera”), y otra que insiste en la calificación profesional y que señala que el nuevo tipo de trabajo rebaja la capacidad de resistencia de los trabajos realizados por lo cual, en bien de la industria, hay que tratar de mantener los viejos métodos. Los que tiene la primera actitud, en cambio consideran que las nuevas máquinas realizan trabajos superiores. La insistencia en el valor profesional del viejo oficio podría ser también un intento de mantener un status que la modernización echaría por tierra. (Véase Myers, cit. por Lipset y Trow, “Reference Group Theory and Trade Union Wage Policy”, en Komarovsky, op. cit., p. 439)

mento expedido por esa entidad. Muchas veces se está a punto de perderlo todo, pero tras huelgas y muchas entrevistas con prefectos, ministros y embajadas extranjeras, la FOCN triunfa. Aquí aparece ya una característica de los contactos de la FOCN con entidades estatales: ante la imposibilidad de evitar el contacto, la FOCN lo acepta, pero su objetivo es siempre obtener de la autoridad de que se trate no un apoyo sino la abstención.

Algo similar ocurre con la Secretaría de Trabajo y Previsión. Dentro del Consejo mismo de la FOCN surgen acusaciones acerca de visitas cotidianas a la Secretaría. No obstante, el consejo concurre repetidas veces a la Secretaría. En una oportunidad, por ejemplo, decide concurrir para evitar que un grupo de obreros vaya a la Secretaría por su propia cuenta, dejando de lado a las autoridades gremiales. En todas estas oportunidades lo que se le pide a Trabajo y Previsión es lo mismo: que no intervenga en los conflictos de construcciones navales.

También el Arsenal de Marina, ante el cual habían tenido éxito las gestiones destinadas a evitar que se mezclara en el mercado de trabajo privado, deja de respetar compromisos.

En medio de esta tormenta de conflictos la FOCN sigue controlando el sector privado pequeño y mediano con la mayor estrictez. Ante el aumento de trabajo un patrón que en el 30 había echado a obreros de la Federación quiere reanudar relaciones con ésta: ofrece echar a los carneros menos tres y aceptar las condiciones de la FOCN; pero ésta es inflexible: exige el despido de todos los carneros, el reintegro de los anteriores obreros, e impone al dueño del taller que si sus hijos desean trabajar tienen que cumplir las mismas tareas y normas que los obreros. Pero existe cierta conciencia de que no puede haber un conflicto profundo entre la vieja patronal y la vieja Federación. Cuando en 1946 surge el conflicto a propósito del reconocimiento de un nuevo sindicato de empleados afiliados a FOCN, ésta recuerda a los patrones que quienes hicieron la grandeza de la industria fueron los obreros y les reprocha la ingratitud que demuestran. Ante esta actitud patronal, la FOCN se siente con fuerza para desplazar a la patronal y emprende la realización de trabajos directos para las casas armadoras, pero la resistencia dentro de la Federación misma impide la iniciativa. Pronto ya aparece la FOCN en relaciones con la Unión patronal, y es interesante señalar que una de las primeras notas que ésta envía después del conflicto es para protestar porque, pese a que la Federación insiste en el entendimiento directo, muchos obreros hacen pleitos a los patrones.

La presencia de una diversidad y de un volumen de personas superior al que se manejaba antes con éxito es visible en infinidad de índices: hay acusaciones contra obreros que firman manifiestos después que su posición resultó derrotada en la asamblea, hay constante referencia a elementos inescrupulosos y politiqueros, se protesta por la poca concurrencia a las asambleas, se decide que las listas con las que se recoge dinero para los enfermos deben ir refrendadas por comisiones, se habla de individuos que juegan en el trabajo y van bebidos.



El contacto con el impulso revolucionario inicial se mantiene a través de movimientos tales como la ayuda a España (la FOCN donó una ambulancia y efectuó un descuento especial en el salario, con destino a la guerra civil, a lo que agregó el boicot a los barcos franquistas) y la lucha por la libertad de los presos sociales, temas éstos que parecen complicarse con las opciones políticas del momento. Después de una serie de intentos insatisfactorios, en 1940 la FOCN decide no participar más en reuniones de unificación obrera, con excepción de aquellas destinadas a coordinar la acción solidaria de sindicatos afines.

Esta invasión del mundo exterior en la FOCN encuentra varias respuestas: algunos intentan una integración de los nuevos personales a través de la capacitación técnica. Así, un dirigente afirma en una asamblea que hay que hablar con los padres de los raschines (peones rasqueteadotes) para que les hagan aprender un oficio y sean hombres útiles, y que la Federación debe colaborar en ese proceso agilizando el pase entre gremios. Otros pretenden integrar esa masa con el recurso de la rebeldía y la violencia elementales que a la vez concuerda con la vieja mística anarquista. Otros, especialmente los metalúrgicos, pretenden apoyarse en instituciones de la sociedad global y al mismo tiempo aceptar la estratificación dentro de la FOCN, y finalmente la línea más tradicionalista insiste en que los males viene del desplazamiento de los viejos líderes paternos, que hubieran podido dar un ejemplo a los jóvenes, y de la práctica de la demagogia en la vida interna de la Federación. En todos los casos la presencia de los grupos humanos distintos es clara, pero existe siempre la conciencia de que el liderazgo corresponde por derecho propio a los más formados, a los viejos militantes verdaderos. Poco a poco se acentúa una actitud de rechazo frente a los nuevos obreros “masificados”.

Desde el punto de vista organizativo, una de las principales respuestas es la organización de la bolsa de trabajo en todos los gremios. Las normas de la bolsa y la búsqueda de la imparcialidad en la adjudicación de los trabajos configuraron un elemento socializador que en esta época tuvo su significación. Dentro del sindicato se trató de responder a las nuevas formas de aprendizaje creando una escuela técnica, y también se buscó la integración de los jóvenes a través del Ateneo cultural, que publicó un periódico, organizó conferencias y paseos.

Pero la estructura de poder del sindicato no varía y el tipo de reclamos y su forma de lucha tampoco. Sus largas huelgas generales en los talleres grandes parecen haberlo enfrentado a enemigos demasiado poderosos, que medían sus pérdidas en otros términos que los pequeños talleres y que sin duda resultaban más difíciles de controlar por la fuerza. A veces los reclamos de la FOCN no satisfacían a los obreros de los grandes talleres. En el conflicto de La Central los pintores protestan porque el convenio presentado es para ellos desventajoso. Se les contesta que no se puede hacer diferencias. Del mismo modo, se rechaza el aguinaldo.

Finalmente la FOCN se decide a controlar sólo el área que está a su alcance. En 1950 se amenaza a la Confede-

ración General de los Gremios Marítimos: se les quitará su bolsa de trabajo. FOCN sale a la lucha con más entusiasmo que los propios interesados, porque advierte que la independencia del Puerto está en juego: es derrotada, su local es clausurado y poco después se hace obligatoria la afiliación al Departamento Naval AMA (afiliado a la CGT). Los líderes del sindicato se van de la industria o se repliegan a los talleres más pequeños. Entran en la resistencia al régimen peronista. Se reparten periódicos y algunos forman a su lado grupos de jóvenes. Esta gente va perdiendo contacto con el núcleo vital originario de navales: la integración de las buenas condiciones de trabajo y la integración emotiva a través del mercado de trabajo. Los grupos se vuelven casi enteramente expresivos. Cae el peronismo y los viejos dirigentes vuelven a primera fila; algunos jóvenes los acompañan, hay efervescencia en la base. La FOCN espera que se le reconozca su militancia bajo el peronismo, quiere establecer sus condiciones de trabajo y además lograr algo que la convierta en punta de lanza del movimiento obrero argentino. Consigue que el Ministerio de Trabajo y Previsión obligue a FANU a respetar “modalidades tradicionales de trabajo”, pero FANU tiene otros planes y tampoco la FOCN puede imponer a los nuevos personales el respeto por el trabajo que la caracterizaba: a la vez choca con los planes de desenvolvimiento de este tipo de taller, tampoco puede brindar el orden que antes ofrecía. Su conquista central, las 6 horas, destinada a la “humanización del trabajo”, pero además garantizaba ocupación a más personal, no concuerda con el movimiento económico, sus conquistas son también gravosas para los talleres privados de la Barranca: se declara el *lock-out* y todo el personal queda fuera. En este momento en que la FOCN, por triunfar en un sector más amplio, ha dejado de lado algunas de las limitaciones tradicionales, el patrón del pequeño taller, ex obrero y ex militante, se dirige a ella para recordarle sobre qué base se asentaba su actividad tradicional: “Y además ponemos en vuestro conocimiento que la FOCN nunca ha resuelto días rentados para ningún obrero, y por otra parte entendemos que dichos feriados son por decreto de estado y nosotros hasta el momento sólo hemos pactado con la FOCN y no con el estado y sería lamentable que no se interprete así”.

Perdida la huelga, la FOCN se repliega a algunos talleres chicos, pero al no controlar la industria sus condiciones son demasiado pesadas y aun los talleres chicos la abandonan. Quedan entonces en la FOCN algunos viejos militantes, que ya no confían del todo en el estereotipo que conocieron en otras épocas como garantía de éxito y guía moral, y jóvenes, algo más ortodoxos, pues para ellos los principios no son sino una gran afirmación que nunca conocieron como realidad, salvo en los días afiebrados de la gran huelga.

Lo que hemos querido señalar es cómo esta derrota estaba prefigurada en la crisis que debió enfrentar la FOCN al encontrar roto su medio comunitario, dentro del cual podía socializar, a través de la participación en las asambleas y en acción al pie del trabajo, a un número regular de obreros y formarlos en el respeto al trabajo y a la organización, orientándolos mediante ideología abarcadora



dentro de este medio, pero que no permitía manejarla en una realidad de otro orden. La FOCN chocó con una nueva base económica de la empresa, con una nueva organización interna, con un distinto tipo de obrero industrial, con una sociedad más moderna dentro de la cual cada vez es menos posible el aislamiento de aquellas épocas en que “ni el Departamento de Trabajo se metía con nosotros ni nosotros con ellos”.