

XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia, Facultad de Humanidades y Centro Regional Universitario Bariloche. Universidad Nacional del Comahue, San Carlos de Bariloche, 2009.

Lucha obrera y organización sindical: el caso del movimiento huelguístico de 1954.

Fernández, Fabián.

Cita:

Fernández, Fabián (2009). *Lucha obrera y organización sindical: el caso del movimiento huelguístico de 1954. XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia, Facultad de Humanidades y Centro Regional Universitario Bariloche. Universidad Nacional del Comahue, San Carlos de Bariloche.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-008/1269>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

“Lucha obrera y organización sindical: el caso del movimiento huelguístico de 1954”.

Fernández, Fabián (PIMSA/FCS-UBA)¹.

Fernández, Fabián

Introducción

En la primera mitad de 1954 se produce en la Argentina un movimiento huelguístico que involucra a diversas fracciones de la clase obrera, con especial incidencia en aquellas que se encuentran insertas en la gran industria. Las luchas obreras se desarrollan en el marco de las negociaciones de los convenios colectivos por rama, y cuando tanto desde la organización económico-corporativa del capital industrial como desde el gobierno nacional se impulsa una campaña tendiente a legitimar e imponer cambios en el proceso laboral que redunden en el incremento de la productividad como medio de garantizar el incremento de la apropiación de trabajo no pago por parte de los propietarios del capital.

En tanto el problema más general que impulsa nuestra investigación es el del conocimiento de las condiciones que explican la aparición y desarrollo de crisis de fuerzas sociales con participación obrera en el momento en que éstas detentan el gobierno del estado, el movimiento huelguístico de 1954 resulta significativo al constituir un indicador de la situación de crisis por la que atraviesa por ese entonces la fuerza social peronista, crisis a la que hemos caracterizado como determinada por la defensa del interés corporativo².

Partiendo de la proposición teórica que afirma que las clases sociales se constituyen en los enfrentamientos sociales, el registro y análisis de las formas de organización de la lucha se convierte en un aspecto de fundamental importancia para nuestra investigación. En este caso la organización sindical, entendida en primer lugar como la forma a través de la cual los obreros realizan su interés parcial tanto asalariados, superando la competencia entre ellos para pasar a

¹. La presente ponencia constituye un nuevo paso en el proyecto de investigación que estamos llevando adelante, parte del cual ha sido publicado en *La huelga metalúrgica de 1954* (Buenos Aires, Centro Cultural de la Cooperación-Cuaderno de Trabajo N° 51, 2005); *La huelga metalúrgica de 1954: formulación de un sistema de problemas* (PIMSA. Documentos y Comunicaciones, 2004) y *El movimiento huelguístico de 1954* (PIMSA. Documentos y Comunicaciones, 2007).

². Fernández, Fabián; *El movimiento huelguístico de 1954*.

plantear una competencia general contra la clase capitalista³. Pero en las condiciones existentes en la sociedad argentina durante el período 1945-55, en que la mayor parte de la clase obrera integra la fuerza social que detenta el gobierno del estado, los sindicatos, en especial a partir de la disolución del Partido Laborista, constituyen también organizaciones políticas, formas de organización de la lucha política de esa parte mayoritaria de la clase. Sus dirigentes, entonces, se reconocen a sí mismos no sólo como conductores de organizaciones gremiales, sino también como “dirigentes del país”⁴.

En este trabajo avanzaremos en el análisis de las formas de organización del movimiento huelguístico de 1954, así como en su caracterización en términos de los intereses sociales que representan y su articulación con el marco más amplio de las relaciones de fuerza políticas en la coyuntura.

Las formas de organización de la lucha de los obreros durante el movimiento huelguístico de 1954

El movimiento huelguístico se desarrolla a partir de la progresiva incorporación a la lucha de fracciones obreras organizadas en tanto grupo profesional. Aquí importa distinguir entre las formas de organización constituidas a nivel de fábrica o de lugar de trabajo y aquellas que agrupan a los obreros del conjunto de la rama o sector de actividad. Son las primeras, precisamente, las que ocupan un lugar central en los inicios del movimiento: nos referimos a las comisiones internas y cuerpos de delegados y los denominados “comités de huelga”, “comités de lucha” o “comisiones unitarias de lucha”.

Las comisiones internas forman parte, desde la segunda mitad de la década de 1940, del sistema institucional: diversos convenios colectivos de trabajo reconocen su existencia, aunque en general no delimitan sus atribuciones⁵. Esta indefinición resulta de importancia para

³. Marx, Carlos; *Miseria de la filosofía*.

⁴. Véase el análisis del discurso del secretario adjunto de la Confederación General del Trabajo (CGT), Héctor Hugo Di Pietro, en la sesión del consejo directivo de la central sindical del 5 de junio de 1954. Fernández, Fabián; *El movimiento huelguístico de 1954*, pp. 131-132.

⁵. “En la Argentina, la implantación de las comisiones internas fue resultado directo de las presiones ejercidas por los obreros y por sus organizaciones y no se vio beneficiada por un respaldo legal proveniente del régimen de asociaciones profesionales. (...) Los patrones se oponían tenazmente al establecimiento de estas comisiones sindicales porque sabían muy bien que significaba el fin del control unilateral que ejercían sobre

el análisis del movimiento huelguístico de 1954, ya que explica por qué las comisiones pueden cumplir un rol destacado en los conflictos, constituyéndose en herramienta de los obreros para la realización de una amplia serie de medidas de fuerza (trabajo a reglamento, trabajo a desgano, paros), presionando de esta forma sobre los capitalistas, pero también sobre las propias conducciones de las organizaciones sindicales, a la vez que canalizan el descontento de sus representados.

Las comisiones internas, así como los cuerpos de delegados, participan de la organización de las acciones en diversos gremios.

Veamos algunos ejemplos⁶. En el caso de la huelga metalúrgica, tenemos el registro de coordinación de acciones entre delegados de diversas empresas de la rama (como Merlini, Catita, TAMET, Siam y SIAT)⁷ al inicio de la misma. El 12 de mayo, delegados metalúrgicos (en número de 2 mil, según una fuente) son convocados por la conducción de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) ante la sede de la organización, para informarles acerca de la decisión de poner fin a los paros que se vienen llevando a cabo: lejos de aceptar, los delegados allí reunidos reclaman la convocatoria a una asamblea general y la huelga general por rama⁸.

La compleja relación -articulación entre presión e institucionalización de la lucha- que expresan comisiones internas y cuerpos de delegados queda manifiesta, en el caso de la UOM, al realizarse el congreso de delegados el 22 de abril, momento en que ya está en marcha el trabajo a reglamento: en ese cónclave, los delegados plantean que se torna difícil contener la creciente disposición a la huelga de los obreros, y proponen la fijación de un plazo de 48 horas a los empresarios para la satisfacción de sus demandas, convocando a paros en caso contrario⁹. En la asamblea de delegados de la UOM Capital, realizada el 4 de junio, una parte de los delegados presentes (apoyados por una concentración de 3 mil obreros frente al lugar) rechaza el acuerdo salarial presentado por la dirección del sindicato, exige la renuncia de ésta y la continuidad de las medidas de fuerza. A la vez, algunos de esos delegados críticos son los que

la vida laboral en la empresa. En consecuencia, sólo a regañadientes consintieron en otorgarles un reconocimiento legal limitado (...). De todos modos, el carácter controvertido de esta nueva institución impidió un acuerdo en torno de las funciones que debería cumplir". Doyon, Louise; "La organización del movimiento sindical peronista (1946-1955)"; en Torre, Juan Carlos (comp.): *La formación del sindicalismo peronista*; Buenos Aires, Legasa, 1988.

⁶. Además de las fuentes primarias oportunamente citadas, la información ha sido seleccionada de Fernández, Fabián; *La huelga metalúrgica de 1954 y El movimiento huelguístico de 1954*.

⁷. *Boletín de Unidad Sindical*; 10/5/54.

⁸. *Boletín de Unidad Sindical*; 17/5/54.

⁹. *Nuestra Palabra*; 4/5/54.

participan en la organización de comités de huelga por establecimiento, los cuales pronto van a centralizarse en un Comité de Huelga Central¹⁰.

En cuanto a los textiles, sabemos que a principios de mayo los delegados impulsan en Alpargatas un paro de actividades, aceptando finalmente la propuesta en favor del trabajo a desgano planteada por la conducción de la Asociación Obrera Textil (AOT). Pero el 11, cuando la intervención de la organización sindical en la fábrica plantea al cuerpo de delegados la orden de volver al trabajo (remitiéndose a directivas emanadas de la máxima autoridad de la Confederación General del Trabajo, CGT), los delegados se oponen y proponen a su vez la convocatoria al paro total, lo que a las pocas horas es aceptado por asambleas que los obreros realizan por sección. Más tarde, 2 mil obreros marchan hacia la seccional Alpargatas de la AOT, donde realizan una asamblea y fuerzan a cuatro dirigentes a participar en ella: deciden, finalmente, exigir a la comisión directiva la convocatoria a una asamblea general del gremio. El 14 de mayo se realiza una asamblea general de delegados, donde se vota la propuesta de continuar el paro hasta la asamblea general, en principio convocada para el día 23. A esta asamblea le sigue otra, en la seccional Alpargatas, en donde los obreros ratifican el paro, la exigencia de asamblea general, el fin de las citaciones policiales, la libertad de los delegados detenidos y, según una fuente, la renuncia de la dirección de la AOT¹¹.

Dentro del mismo gremio, encontramos casos en donde trabajadores, por un lado, y comisiones internas y cuerpos de delegados, por el otro, aparecen en posiciones opuestas. En Sudamtex, por ejemplo, los obreros de las secciones hilandería y tejeduría presionan a los delegados para que informen acerca de las demandas presentadas por la AOT a los capitalistas¹². En la planta de la empresa Campomar, en el barrio porteño de Belgrano, el 12 de mayo los delegados reciben el rechazo de los trabajadores cuando transmiten la orden de “normalizar las tareas”: lejos de ello, los obreros exigen la convocatoria a un paro total, y de hecho lo llevan a cabo, comenzando por la sección de preparación hasta alcanzar a toda la fábrica, a pesar de la oposición del secretario de la comisión interna. Luego improvisan una asamblea en el salón de actos de la fábrica, en la que exigen la presencia de un dirigente del gremio y el llamado a asamblea general. El paro se prolonga hasta que una posterior asamblea

¹⁰. Sobre los hechos del 4 de junio, véase Fernández, Fabián; *La huelga metalúrgica de 1954*.

¹¹. *Nuestra Palabra*; 25/5/54. No hemos encontrado en las fuentes primarias referencias a la realización de la asamblea general.

¹². *Boletín de Unidad Sindical*; 10/5/54.

del personal resuelve suspender las acciones de protesta¹³. En Lanera San Justo (La Matanza), los trabajadores realizan un paro de una hora el 19 de mayo y luego una asamblea, en la que obligan a hacerse presente al secretario de la comisión interna para que les informe acerca de la marcha de las paritarias; le imponen un plazo de cinco días para que sus demandas salariales sean satisfechas, bajo la amenaza de retomar los paros¹⁴.

También en el sindicato metalúrgico esta oposición aparece, y en algunos casos asume la forma de enfrentamiento violento. Así, y según una fuente de la oposición sindical, en SIAM un dirigente partidario de la huelga es sacado por la fuerza de la fábrica por un grupo de personas, entre las cuales habría integrantes de la comisión interna; la fuente asegura que el objetivo de esta acción es el asesinato de aquél, lo que habría sido impedido por los obreros¹⁵. Hechos similares se registran en las cercanías de la planta de Klokner, en la Capital Federal, TAMET (Avellaneda) y Carman (Lanús)¹⁶.

Los “comités de huelga” o “comisiones unitarias de lucha” comienzan a aparecer a principios de 1954 en los gremios del caucho y textil; para fines de abril la negociación de los convenios y la extensión de la lucha obrera crean las condiciones para su extensión en diversos gremios, como los de metalúrgicos, de trabajadores de frigoríficos, del sector eléctrico, gráficos, de la industria del vidrio, choferes de colectivos, gastronómicos, panaderos, caucho, cuero, químicos, madereros, papeleros, obreros agrícolas, etcétera¹⁷.

A partir de lo que sabemos hasta el momento, los comités centran sus demandas en la mejora de los salarios y de las condiciones de trabajo, pero en su misma existencia se manifiesta otro elemento, que es el de la oposición a las conducciones sindicales establecidas.

En las fuentes de la oposición política y sindical encontramos numerosas referencias a esta última contradicción, manifestada en el desarrollo mismo del conflicto huelguístico.

Así, vemos que en el gremio gráfico los comités convocan a los obreros a una serie de asambleas en los talleres, en demanda un incremento salarial del 50% y el llamado a una

¹³. *Nuestra Palabra*; 25/5/54, y *Boletín de Unidad Sindical*; 26/5/54.

¹⁴. *Ibid.*

¹⁵. *Boletín de Unidad Sindical*; 26/5/54. Según esta fuente, el apellido del dirigente agredido es Domínguez.

¹⁶. Para los sucesos de Klokner, véase Fernández, Fabián; *La huelga metalúrgica de 1954*; sobre TAMET y Carman, *Nuestra Palabra*, 31/5-7/6/54.

¹⁷. Parte de esta información se encuentra en el artículo de Jesús Mira (miembro de la dirección del MPDIS): "Fortaleciendo la Unidad de Acción se Desarrolla en la Provincia de Buenos Aires el Movimiento Pro Democratización Sindical"; *Nuestra Palabra*; 26/4/54.

asamblea general del gremio¹⁸; en el caso ya mencionado de la empresa textil Sudamtex, los trabajadores que presionan a los delegados para saber cómo marchan las negociaciones salariales están organizados en una “comisión unitaria de lucha”¹⁹; en Alpargatas, los paros son organizados por “comisiones unitarias”, cuya actividad, al decir de la oposición a la conducción de la AOT, “se centra en el control y la presión sobre los jefes sindicales para que cumplan lo resuelto en la reunión con los delegados y realicen esta asamblea general, vigorosamente reclamada por los obreros y obreras”²⁰; en otro establecimiento de la misma rama, Campomar de Avellaneda, donde también existe un comité, los obreros desoyen la directiva de “normalizar las tareas” y continúan con el trabajo a desgano que vienen llevando a cabo²¹. En el gremio metalúrgico, los comités también organizan a los obreros en distintas fábricas de Capital Federal y Gran Buenos Aires, diferenciándose de y a la vez presionando a la dirección de la UOM para que convoque, en el marco del reclamo salarial, a la adopción de medidas de fuerza, primero, y de la huelga general de la rama, después²².

Por su origen mismo los comités de huelga están fuera del sistema institucional, y aquí radica la principal diferencia con las comisiones internas; su objetivo es presionar, tanto a la patronal como a las direcciones sindicales oficialmente reconocidas, a atender y satisfacer las demandas de los obreros que organizan. A la vez, existe una compleja relación entre comités y comisiones internas, en el sentido de que si bien hay oposición entre ambas, también hay articulación, en la medida en que delegados o ex delegados participan en la formación de los comités²³.

Comisiones internas y comités expresan el mismo interés, el del asalariado; responden a la misma lógica organizativa y a los mismos fines, aquellos que Gramsci define, al analizar a

¹⁸. *Boletín de Unidad Sindical*; 17/5/54.

¹⁹. *Boletín de Unidad Sindical*; 10/5/54.

²⁰. *Boletín de Unidad Sindical*; 26/5/54.

²¹. *Ibid.*

²². Para un listado de las empresas metalúrgicas donde hemos registrado la formación de comités, veáse Fernández, Fabián; *La huelga metalúrgica de 1954*. A esos nombres debemos agregar, luego del relevamiento del *Boletín de Unidad Sindical*, los de TAMET, Storer, Febo, Caige, Cemac y Carman; en ellos se registra o bien la organización de comités de huelga, o bien la presencia de delegados dispuestos a coordinar acciones con trabajadores de otras fábricas. *Boletín de Unidad Sindical*; 10/5 y 26/5/54.

²³. En el caso del gremio metalúrgico, sabemos que delegados y ex delegados comunistas (expulsados debido a su militancia política) cumplen un rol protagónico en la formación de los comités. Fernández, Fabián; *op. cit.*

las primeras en el contexto del desarrollo capitalista, como orientados a limitar “el poder del capitalista en la fábrica” y ejercer “funciones de arbitraje y de disciplina”²⁴.

Al igual que las comisiones internas, los comités de huelga incluyen no sólo a obreros alineados en la fuerza social antiperonista, sino también a quienes son parte de la fuerza social en el gobierno; sólo así pueden extenderse y realizar acciones efectivas. Constituyen una forma de organización creada para la lucha económica, una forma en la que se realiza la unidad de la clase en esa dirección de la lucha; lo que no obsta que sus acciones terminen teniendo un carácter político, al confrontar de hecho con políticas de gobierno²⁵.

Y a la vez que expresan un término de unidad, debe hacerse una distinción al interior del colectivo obrero que organizan: si para una parte se trata de ejercer presión sobre las direcciones sindicales a las que en definitiva respaldan, para otra, como veremos, la formación de los comités es el primer paso para disputar la conducción y “democratizar” a los sindicatos. En esta distinción aparece un elemento de lucha política al interior de la clase, que remite a la relación de enfrentamiento entre las fuerzas sociales que toman las formas políticas de peronismo y antiperonismo.

Por otro lado, y hasta donde sabemos, en tanto formas creadas en y para la lucha, los comités no prolongan su existencia más allá de ésta, independientemente de lo que fuera la voluntad de sus promotores. El proceso de formación y desarrollo de los comités por fábrica y el Comité de Huelga Central entre una parte de los obreros metalúrgicos es una muestra clara a este respecto. Los comités, entonces, son funcionales a una táctica de lucha obrera consistente en desplegar acciones tanto por dentro como por fuera del sistema institucional, pero siempre con la meta de consolidar y ampliar las posiciones conquistadas en el interior de aquél. Claro que este proceso no se agota aquí. El surgimiento de formas no institucionalizadas a nivel de

²⁴. Ciertamente es que Gramsci dice algo más: que las comisiones internas son uno de los órganos de democracia obrera que, coordinados, coaligados y centralizados, permitirán crear “una verdadera democracia obrera, en contraposición eficiente y activa con el Estado burgués, preparada ya desde ahora para sustituir al Estado burgués en todas sus funciones esenciales de gestión y de dominio del patrimonio nacional. (...) Desarrolladas y enriquecidas, [las comisiones internas] deberán ser mañana los órganos del poder proletario que sustituye al capitalista en todas sus funciones útiles de dirección y de administración”; Gramsci, A.; “Democracia obrera”, en *Escritos periodísticos del Ordine Nuovo (1919-1920)*; Buenos Aires, Tesis 11, 1991. Claro que esta transformación (entendida como el desarrollo de elementos que ya se encuentran en germen) resulta ser manifestación del predominio de una estrategia cuya meta ya no es la democratización del régimen político y social vigente, sino su superación. En “El problema de las comisiones internas”, Gramsci aporta elementos para comprender esa transformación, en el contexto de la situación revolucionaria vivida por la sociedad italiana entre 1919 y 1921 (Gramsci; *op. cit.*).

²⁵. Sobre las direcciones de la lucha, véase Engels, Federico; *Las guerras campesinas en Alemania*.

planta representa un peligro para el capital industrial y el gobierno: no sólo pone en cuestión el mando despótico del primero sobre el trabajo (lo que de por sí hacen las comisiones internas); además, su existencia cuestiona el papel mediador de las conducciones sindicales en el marco del conflicto por fábrica; a la vez, representan un espacio de acumulación de fuerza para las fracciones obreras que forman parte de la alianza peronista, en el marco de la crisis que atraviesa ésta en 1954.

La militancia sindical comunista, a través del Movimiento Pro Democratización e Independencia de los Sindicatos (MPDIS), cumple un papel importante en la formación de las “comisiones unitarias”, como ella acostumbra a denominarlas²⁶. Según el análisis del MPDIS las comisiones, así como las asambleas, constituyen formas de “unidad de acción por abajo” de los obreros:

“¿Qué es una Comisión de Lucha o Comisión Unitaria? Simplemente la reunión de tres, cuatro o cinco de los obreros más esclarecidos y con más conciencia de clase de una determinada sección, sea cual fuere su ideología, que puestos de acuerdo sobre el objetivo de la lucha –hoy en primer término el aumento de los salarios- ejercen la función de organizar y movilizar a los obreros de tal sección para la lucha por la conquista de tales objetivos”²⁷.

De todos modos para los comunistas el proceso de formación de las comisiones debe trascender en un futuro los marcos de la lucha económica para incluir la lucha por la “democratización” de los sindicatos y por la independencia política de la clase, en tanto sea efectivamente orientada por el MPDIS²⁸. Así lo señala Rubens Iscaro, secretario general de esta organización, en ocasión de la celebración del 1* de mayo:

"Hay que romper el aparato corporativo-fascista montado por el gobierno, apoyado por los grandes monopolios y ejecutado por los jerarcas sindicales. Hay que romper ese aparato a través del cual el gobierno trata de liquidar no

²⁶ El MPDIS es una organización político-sindical vinculada al PC, fundada en 1949. Su objetivo es organizar a los obreros, más allá de su pertenencia política, en la lucha por la concreción de sus demandas económicas y por la “democracia sindical”.

²⁷ “Las Comisiones Unitarias de Lucha en las fábricas son la garantía de la victoria”. En *Boletín Informativo de Unidad Sindical*; 26/5/54.

²⁸ “En el curso de la lucha, los obreros de varias fábricas han ido constituyendo comisiones unitarias por sección, por turno, etc. (...). Se puede afirmar que lo nuevo en el movimiento obrero argentino, y esto influirá poderosamente en el curso de los acontecimientos nacionales, es el nacimiento de la unidad de acción por abajo”; en *Nueva Era*, nro. 3 (mayo-junio de 1954).

sólo la libertad sindical sino también y totalmente, la independencia de clase del movimiento obrero, al cual niega abiertamente todo derecho a luchar por sus reivindicaciones y en defensa de sus intereses.

"La clase obrera argentina comprende que debe luchar, para satisfacer sus reivindicaciones inmediatas, contra el aparato corporativo-fascista. De ahí que cada día rodee con mayor fuerza al Movimiento Pro Democratización e Independencia de los Sindicatos y siguiendo su orientación, se organicen Comisiones Unitarias de lucha en cada gremio y en cada lugar de trabajo.

"En estas condiciones de avance de la combatividad de los trabajadores contra la superexplotación patronal, contra la traición de los jefes, por el aumento de salarios negado por el gobierno, es más que nunca necesario poner en pie al imperio de las libertades democráticas y los derechos sindicales que, como vemos, están íntimamente trenzados con las reivindicaciones de carácter inmediato"²⁹.

Tanto las comisiones internas como los comités de huelga participan en la organización y conducción de formas de lucha como el trabajo a reglamento o a desgano y las huelgas de brazos caídos. La pregunta que surge aquí es: ¿en la convocatoria inicial la iniciativa les corresponde sólo a ellas? ¿O a las direcciones de los sindicatos, a nivel local o nacional? ¿Estas últimas las impulsan desde el comienzo o buscan controlarlas una vez promovidas por la oposición sindical?

Para el MPDIS (y por supuesto, para el Partido Comunista) el desarrollo de la lucha debe conducir de las formas iniciales a los paros progresivos y, de allí, a la huelga general por rama. Esto queda claro en el balance que el dirigente Vicente Marischi realiza acerca de las huelgas:

"Luego de varios días de trabajo 'a desgano', y al no producirse cambios en la actitud de las empresas imperialistas, en algunos gremios, particularmente en el metalúrgico, se pasó a lo que podemos considerar una segunda etapa, en la que los obreros empiezan a recoger el planteamiento del Movimiento Pro Democratización: la de los paros progresivos dentro de las empresas partiendo de una hora el primer día, para ir aumentando una hora diaria hasta llegar -en el gremio metalúrgico- a las siete horas de paro total"³⁰.

Sin embargo, el MPDIS reconoce, por lo menos para algunos gremios, que las direcciones nacionales y locales oficiales también tienen parte de iniciativa en la convocatoria a la realización de medidas de fuerza: lo hace al alertar a los obreros respecto de la política de

²⁹ "Por un 1* de Mayo en defensa de las libertades democráticas y derechos sindicales". Artículo de Rubens Iscaro en *Nuestra Palabra*; "Suplemento 1* de Mayo" (26/4/54).

³⁰ Marischi, Vicente; "Experiencias y esperanzas que han dejado la huelga metalúrgica y las luchas recientes". En *Nueva Era*; julio-agosto de 1954.

aquellas tendiente a utilizar el trabajo a desgano o la huelga de brazos caídos como medio para circunscribir el conflicto a nivel de fábrica:

"La línea y orientación del Movimiento Pro Democratización fueron ganando cada vez más a las masas; la idea de la lucha iba tomando cuerpo. Fué entonces cuando ejecutando direcciones recibidas desde arriba, los jefarcas de la C.G.T. dieron la consigna del 'trabajo a desgano' a fin de desviar a los obreros del único camino de lucha justo: el de los paros progresivos, la coordinación de las acciones de varios gremios, hasta desembocar en la huelga general. Fué así como a partir del 2 de mayo, se entró en la primera etapa de los conflictos, el del trabajo 'a desgano'³¹.

En este punto, el análisis de Marischi se torna autocrítico, al señalar la lentitud del MPDIS en percibir el alcance de la táctica de la dirección sindical y actuar en consecuencia:

"Es necesario señalar que esta maniobra no fué advertida a tiempo por la Comisión Central del Movimiento Pro Democratización, la que recién después de varios días de trabajo 'a desgano' alertó a los obreros acerca de que éste era el camino de la derrota, pues tal tipo de lucha dividía a los trabajadores, agotaba su capacidad combativa y les impedía pasar a acciones más decisivas"³².

La consulta de las actas del Consejo Directivo de la CGT también nos muestra que en algunos casos son las jefaturas de los sindicatos las que conducen la realización de las medidas de fuerza: en la sesión del 7 de mayo, el dirigente Julio Pérez del Cerro (de la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina, ATSA) señala "que se han realizado paros parciales en forma ordenada y que los mismos se han levantado cuando la patronal se avino a firmar"³³. Otra fuente confirma la responsabilidad de la conducción de la ATSA³⁴.

Además, sabemos de otros gremios cuyas direcciones convocan a la realización de distintas medidas de fuerza, ya sea trabajo a desgano o paros progresivos: se trata de la Unión Obrera de la Madera, Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Lechera, Sindicato de Músicos, Sindicato del Seguro, la Asociación de Obreros del Transporte

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

³³ *Actas del Consejo Directivo de la CGT*; 7/5/54.

³⁴ *La Capital* (Rosario); 3/5/54.

Automotor (Rosario) y el Sindicato Unión Confiteros, Masiteros y Anexos (Rosario)³⁵. A ellos deben agregarse la Unión Obrera Metalúrgica, la Asociación Obrera Textil y la Federación Obreros del Tabaco.

Es evidente que las direcciones de los sindicatos se inclinan por conducir la lucha en el marco de formas que no implican, como sería el caso de la huelga general por rama, un enfrentamiento abierto con la patronal ni mucho menos la intervención del gobierno. La excepción a lo dicho la constituye la UOM, donde la convocatoria a la huelga general del gremio profundiza una crisis de liderazgo de amplias proporciones.

Pero en general puede afirmarse que las direcciones sindicales logran ejercer la conducción en los términos planteados en el párrafo anterior. Y en este sentido están en un todo de acuerdo con la cúpula de la CGT.

En reiteradas oportunidades el secretario general de la CGT difunde la posición de la dirección de la central obrera frente a la cuestión de la renovación de los convenios. Por ejemplo, a principios de abril, en el programa radial *La Voz de la CGT*, Eduardo Vuletich descarga en las organizaciones empresarias la responsabilidad de la no concreción de los convenios; por otro lado, señala la existencia de una sensación de “desconcierto” en la “masa trabajadora”, que “pareciera provocado para contrarrestar la unidad de los trabajadores y los dirigentes”. Hace referencia a “algunos actos de fuerza dentro de los establecimientos, no siempre indicados por los propios dirigentes, hechos producidos para crear un ambiente de intranquilidad nacional”, con lo cual reconoce la existencia de conflictos hasta entonces ocultados por la prensa vinculada al gobierno. También niega que la CGT impulse, de manera general para todos los sectores de la actividad económica, la fijación de un salario básico de \$900 y un incremento del 20%,

“porque no desconocemos que no todas las industrias o actividades se desarrollan con las mismas posibilidades económicas, y (...) porque tampoco todos los trabajadores están en un plano retributivo que justifique una elevación pareja; por el contrario, las más elementales nociones de justicia indican un aumento mayor para quienes menos ganan”³⁶.

³⁵ *La Capital* (Rosario), 4 y 9/5/54; *Boletín Informativo de Unidad Sindical*, 10/5/54; *La Gaceta* (Tucumán), 8 y 12/5/54; *Nuevas Bases*, junio de 1954.

³⁶ *CGT*, 15/4/54. Similares conceptos y en el mismo medio reafirma Vuletich en el mes de mayo; *Clarín*, 14/5/54 y *CGT*, 15/5/54.

En este discurso quedan planteadas las líneas básicas de la política de la cúpula del movimiento obrero respecto a las paritarias y las luchas obreras. Frente a dos ámbitos de relaciones –la que establece con sus representados y la que la vincula con el gobierno- resalta la buena voluntad del conjunto de la dirección sindical para cerrar las negociaciones, y denuncia la actitud de las cámaras empresarias como obstáculo para tal objetivo; por otro lado, comienza a denunciar “maniobras” –cuyos autores apenas son identificados como “elementos extraños al movimiento sindical argentino”-, que apuntan a introducir divisiones al interior de las organizaciones gremiales y a reclamar la unidad de dirigentes y trabajadores. En ese sentido es notable el énfasis que la dirección cegetista pone en afirmar, en primer lugar frente al gobierno, su voluntad de controlar la protesta obrera y erigirse en factor de estabilidad social. Así lo dice el mismo Vuletich ante Perón, en ocasión de celebrarse el Congreso Nacional Peronista de Trabajadores Agrarios:

"Le aseguramos al presidente que los rumores que corren de que la clase trabajadora se va a levantar son completamente inciertos. La clase trabajadora no se levantará jamás si ese levantamiento pudiere significar el menor entorpecimiento al país. Dentro de esas normas de disciplina que nos ha pedido el Conductor hemos trabajado"³⁷.

Por cierto que también aparece un tercer ámbito de relaciones, a través de la presión a los capitalistas por la doble vía de la atribución de responsabilidades y el señalamiento de la amenaza que implica el desarrollo de las huelgas.

El registro de los hechos que conforman el movimiento huelguístico de 1954 nos muestra que, lejos de oponerse y enfrentarse a la movilización obrera, la capa dirigente de los sindicatos se orienta a institucionalizar la lucha, lo que implica expresar las demandas de sus representados; y si sus relaciones políticas con el gobierno peronista le imponen un marco estrecho, no debemos olvidar también que la mayor parte de los obreros se identifica con aquél.

De lo que no cabe duda es que para esa capa la meta es circunscribir el conflicto a lo económico-corporativo; al hacerlo, refuerza la unidad de la clase en tanto grupo social, “la

³⁷. *CGT*; 3/4/54.

conciencia de la solidaridad de los intereses de todos los miembros”³⁸. Ahora bien, ello requiere, desde la perspectiva del interés parcial de la capa dirigente, la unidad entre representantes y representados. De allí que para las conducciones sindicales el desarrollo de los conflictos no debe poner en cuestión la unidad e integridad de la organización gremial; las denuncias y acusaciones sobre la “infiltración comunista” en los sindicatos, profusas en el caso de los metalúrgicos, apuntan a garantizar el cumplimiento de ese objetivo, incluso recurriendo a la intervención de sindicatos.

Cabe acotar que estas acusaciones y denuncias anticomunistas coinciden con la campaña del gobierno orientada a neutralizar a las direcciones obreras no reconocidas, contener el movimiento huelguístico e impedir el surgimiento de una posible alternativa política obrera que cuestione la relación de fuerzas al interior de la alianza peronista y conduzca sus luchas por fuera del sistema institucional. En relación a esto último, se constituye en significativo el hecho ocurrido en la Plaza de Mayo la noche del 8 de junio, cuando obreros metalúrgicos que respaldan al Comité de Huelga Central se encuentran concentrados en el lugar: un grupo de estudiantes de la Facultad de Ingeniería (organizados en la opositora Federación Universitaria de Buenos Aires, FUBA) se acerca a los trabajadores con el objetivo de darles un donativo; en ese momento interviene la policía, procediendo a la detención de los universitarios y al desalojo de la plaza. A nuestro entender este suceso es importante, porque expresa la voluntad oficial de aislar a los obreros en lucha, neutralizando la posibilidad de formación de una fuerza social de nuevo tipo.

En la sesión del Consejo Directivo de la CGT del 5 de junio, el secretario adjunto Héctor Hugo Di Pietro señala, en relación a algunos conflictos laborales, la existencia de “un plan perfectamente preparado y desarrollado por el Partido Comunista”, que logra que en algunas organizaciones los dirigentes pierdan el control de la lucha, señalando como ejemplo la Federación Obrera del Caucho, cuya intervención justifica. Sin embargo otro dirigente presente en el cónclave, Luis Natalini, plantea que el recurso de las intervenciones como mecanismo de control debe limitarse para no poner en cuestión el acatamiento a las conducciones:

³⁸. Para la caracterización de la formación del grupo social en tanto momento de las relaciones de fuerzas políticas, véase Gramsci, A.; *Notas sobre Maquiavelo, la política y el Estado moderno*.

“cuanto menos se hagan [las intervenciones], mejor, por el prestigio de las direcciones de los gremios; ya que la masa puede llegar a pensar, con tales medidas, que las organizaciones no están en manos responsables”³⁹.

En la sesión del 8 de junio, Di Pietro se refiere al conflicto entre la dirección de la UOM y el Comité de Huelga Central, y señala que no se trata de “un problema sindical interno, sino con elementos ajenos al movimiento gremial”; agrega que la central sindical debe solidarizarse con la comisión directiva de la UOM, “por ser éstas las autoridades orgánicamente constituidas, elegidas por la propia masa metalúrgica”. Pero abre una alternativa de recambio al reconocer que “si ellos [la conducción de la UOM] no tienen el dominio actual ni apoyo posterior de la masa, tengan que irse”. Es evidente que las palabras de Di Pietro encierran una contradicción: por un lado afirma que el conflicto intrasindical no es de origen “interno”, sino que está alimentado por “elementos ajenos” (en relación a los comunistas); por el otro advierte sobre la probable existencia de un descontento entre los afiliados al sindicato, lo suficientemente legítimo como para habilitar el desplazamiento de la comisión directiva. Si consideramos los alcances del proceso de renovación de las conducciones de varios sindicatos y de la propia CGT tiempo antes, la advertencia de Di Pietro no resulta vana⁴⁰.

El énfasis puesto por la capa sindical dirigente en la preservación de la organización en sí misma debe ser entendido en un doble sentido: como medio de defensa de las garantías institucionales de las condiciones de vida de la clase obrera; y como medio de defensa de las posiciones de mando que ha construido en tanto capa. Gramsci nos proporciona un concepto que permite articular estos dos aspectos: el de “legalidad industrial”⁴¹. Pero resulta que la

³⁹. *Actas del Consejo Directivo de la CGT*; 5/6/54.

⁴⁰. *Actas del Consejo Directivo de la CGT*; 8/6/54. A partir de la segunda mitad de 1952 y durante 1953 se produce un proceso de recambio de parte de la conducción sindical, que alcanza a la cúpula de la CGT y de importantes sindicatos como la UOM y la AOT. Doyon lo analiza desde la perspectiva del descontento de los obreros frente a la situación material impuesta por la crisis económica de 1949-52 y la necesidad de recuperar las pérdidas sufridas por los salarios, así como desde las luchas políticas al interior de la capa dirigente, profundizadas luego de la muerte de Eva Perón; también señala que dicho proceso es exitoso en términos de reforzar la legitimidad de las organizaciones sindicales frente a sus representados (Doyon, L.; *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*; Buenos Aires, Siglo XXI, 2006. Cap. XI, pp. 369-378).

⁴¹. “Objetivamente el sindicato es la forma que la mercancía-trabajo asume y sólo ella puede asumir en el régimen capitalista cuando se organiza para dominar el mercado: esta forma es un despacho constituido por funcionarios, técnicos (cuando son técnicos) de la organización, especialistas (cuando son especialistas) en el arte de concentrar y guiar las fuerzas obreras de modo de establecer con el poderío del capital un equilibrio ventajoso para la clase obrera. (...) El advenimiento de una legalidad industrial ha sido una gran conquista de la clase obrera, pero no es la última y definitiva conquista: la legalidad industrial ha mejorado las condiciones

lucha de los obreros, en el movimiento huelguístico de 1954, también apunta a la defensa de esa legalidad.

Esa coincidencia de interés entre representados y representantes nos conduce a la discusión sobre la utilidad de otro concepto de Gramsci, el que se asienta en la relación “centralismo democrático-centralismo burocrático”. ¿En qué medida puede hablarse de centralismo burocrático en relación a la conducción sindical en el hecho que nos ocupa? Sin duda, encontramos un atributo propio de esa forma de centralismo: la formación de “una camarilla estrecha que tiende a perpetuar sus mezquinos privilegios regulando, o también sofocando, el nacimiento de las fuerzas opositoras”. ¿Se encuentra otro atributo igualmente importante, la creciente incapacidad de esa “camarilla” para adecuarse a los cambios en el movimiento de la lucha?

Esto es más difícil de ver en 1954, en la medida que la capa dirigente puede centralizar y extender la lucha de los obreros, incrementar su fuerza productiva, contribuyendo al logro parcial de sus demandas y a la defensa de los espacios que la clase ocupa en el sistema institucional. En todo caso, puede decirse, en términos de hipótesis, que el surgimiento de los comités de huelga representa un primer elemento de “inadecuación” de la conducción sindical oficialmente reconocida, elemento que se desarrolla con mayor claridad en el período abierto en 1955⁴².

de la vida material de la clase obrera, pero no es más que un compromiso, que ha sido necesario cumplir, que será necesario soportar mientras las relaciones de fuerza sean desfavorables a la clase obrera”. Gramsci, A.; “Sindicatos y consejos”; en *op.cit.*

⁴². Gramsci desarrolla la oposición “centralismo democrático-centralismo burocrático” en relación al estado; pero consideramos que el análisis es pertinente al conjunto de las organizaciones sociales. Véase Gramsci, A.; “Sobre la burocracia”, en *Notas sobre Maquiavelo, la política y el Estado moderno*.