



Universidad
Nacional de
General
Sarmiento

Instituto de Industria

III^o JORNADAS DE ECONOMIA POLITICA

9, 10 y 11 de noviembre de 2009

Campus UNGS: Juan María Gutiérrez 1150,
Los Polvorines, Prov. de Buenos Aires

LUCHAS OBRERAS EN INDUSTRIAS DINÁMICAS: EL CASO DEL GRUPO DE LOS 9 DE MERCEDES BENZ

FLORENCIA RODRÍGUEZ

www.ungs.edu.ar/ecopol jornadaecopol@ungs.edu.ar

Tel. (5411) 4469-7552 o 4469-7500 int. 7255

Luchas obreras en industrias dinámicas: El caso del Grupo de los 9 de Mercedes Benz

Florencia Rodríguez FFyL- Conicet.

flo_rodriguez@hotmail.com

Introducción

En el mes de octubre de 1975, los cuatro mil obreros de Mercedes Benz Argentina protagonizan durante 22 días una de las huelgas más impresionantes en la historia de la empresa. En el conflicto convergen dos situaciones una lucha gremial y una lucha laboral. Ciento diecisiete obreros habían sido despedidos, dentro de los cuales se encuentra la comisión interna bautizada el Grupo de los 9 y el cuerpo de delegados en su totalidad. El gremio que agrupa a los trabajadores automotrices, SMATA, y el Ministerio de Trabajo, no reconocen a los representantes que habían sido electos por una asamblea que contaba con la casi totalidad de los obreros de la planta.

Simultáneamente al reconocimiento de la Comisión Interna y a la reincorporación de los despedidos, se reclama un urgente aumento salarial en el marco de un proceso inflacionario que deteriora los bolsillos obreros desde mediados de 1974, cuando la crisis mundial y la crisis político-económica local comenzaron a confluir determinando el panorama nacional. La planta de MBA en González Catán estuvo paralizada por más de tres semanas. En el ínterin, un gerente de producción de la empresa es secuestrado por Montoneros. Los trabajadores, empleados y comerciantes de Cañuelas y la región industrial de La Matanza llevarán a cabo numerosas muestras de solidaridad y acompañamiento de la lucha de los trabajadores. Habrá dos movilizaciones masivas a capital, una a Ministerio de Trabajo y otra a la sede central de MBA. Finalmente la patronal accede a todos los reclamos obreros. Una y otra vez la patronal repite que no comprende por qué van a la huelga si los salarios que paga la empresa son los más altos, y que nunca antes había ocurrido algo así. Los 117 despedidos son reincorporados, la comisión interna electa de manera asamblearia por la totalidad de la planta es reconocida por la empresa, se accede a realizar el reajuste salarial demandado, incluyendo gratificaciones extras y un reencuadre de categorías.

Entre abril de 1976 y agosto de 1977, luego de que las Fuerzas Armadas tomaran el poder el 24 de Marzo de 1976, 18 obreros de Mercedes Benz Argentina que habían engrosado el listado de los 117 despedidos en el conflicto de 1975, entre los que se encuentran destacados miembros de aquella la Comisión Interna electa, son

secuestrados por las fuerzas de seguridad. La mayoría es secuestrada en horas de la noche en sus hogares, sin embargo, un reducido número será secuestrado directamente en la planta. Sólo 3 logran salvar sus vidas. Los 15 restantes permanecen al día de hoy desaparecidos.

El caso de Mercedes Benz no es un proceso aislado; se inscribe en el marco de un proceso general, tanto en lo referente al conflicto narrado como en lo que hace a las desapariciones forzadas de personas. Esta ponencia es parte de un trabajo más abarcativo de investigación¹. Creemos que el estudio de casos en profundidad puede aportar en el sentido de complejizar aquel panorama general dado que al tiempo que particulariza condiciones específicas de desarrollo de los procesos, ilumina aspectos internos que se pierden en las grandes narrativas.

La bibliografía especializada ha generalmente abordado el período en cuestión reconstruyendo las líneas generales del movimiento. Esa reconstrucción, si bien, imprescindible como punto de partida al aportar un panorama general, es insuficiente. La misma no nos permite responder ciertas preguntas tales como ¿qué es lo que lleva a *esos* obreros a llevar adelante *ese* tipo de confrontaciones abiertas y prolongadas en *ese* momento? ¿Por qué se plantean los objetivos que se plantean en las luchas? ¿Por qué razón o razones fueron esos trabajadores secuestrados, torturados y desaparecidos? ¿Qué vinculación hay entre *esas* huelgas y aplicación de métodos de terrorismo de estado contra los obreros de Mercedes Benz Argentina? ¿Qué tipo de relación establecen los obreros de Mercedes Benz con su sindicato? ¿Qué elementos de la práctica cotidiana en la fábrica inciden en la militancia de los trabajadores? ¿Qué vinculación establecen entre militancia gremial, militancia política y trabajo, y su relación con el SMATA?

A lo largo del trabajo que presentamos buscamos comenzar a dar respuestas, necesariamente parciales, a estos interrogantes que son los que guían nuestro trabajo más a largo plazo. Para ello, este escrito busca reconstruir la historia de la empresa Mercedes Benz Argentina y sus trabajadores, a partir del análisis de fuentes primarias y fuentes secundarias, como así también de la bibliografía especializada sobre el tema. De este modo queremos poner en perspectiva el conflicto y la reacción posterior que

¹ Se trata del estudio que llevamos adelante en el marco de la Beca tipo I de CONICET respecto del papel que jugó en el activismo y la militancia de un segmento de trabajadores la inserción en las ramas más dinámicas durante el período que va de 1969 a 1976.

describimos al comienzo, intentando reponer una variable procesual en el análisis de las luchas acaudilladas por este sector de trabajadores.

El caso de Mercedes Benz estuvo ausente en aquellas narraciones generales a las que hicimos referencia sobre conflicto en los 70 o bien sobre dictadura hasta fines de los años noventa. El trabajo de la periodista alemana Dra. Gabriela Weber² es el que abre este campo particular, al tiempo que ha puesto bajo la lupa la historia de Mercedes Benz Argentina.. Nuestro trabajo es deudor de los aportes pioneros de G. Weber tanto en “La Conexión Alemana” como su brillante documental “Milagros No Hay”. Sus preguntas sobre la dictadura y la dinámica entre patronal, estado y dirección del sindicato por un lado y bases combativas por el otro inspiraron nuestra indagación. Su generosidad para brindar y discutir materiales y aspectos relevantes relacionados con nuestro estudio ha sido sustancial.

En el proceso de reconstrucción del caso contamos también con otros dos trabajos para el período dictatorial. Por un lado el trabajo de Victoria Basualdo³ sobre complicidad militar patronal durante la dictadura permite ubicar el caso de Mercedes Benz en relación con otros casos, Por último contamos con el trabajo de Héctor Barbero, quien a partir del estudio de los documentos desclasificados de la DIPBA sobre la empresa Mercedes Benz estudia el proceso de resistencia de los obreros de MBA a la dictadura.

Salvo estos casos, la historia de la empresa, sus políticas laborales, las luchas de los trabajadores, las formas de organización, etc, no tiene mayor tratamiento en la bibliografía especializada disponible amén de notas marginales en algunos relatos que serán oportunamente abordados. De ahí que el trabajo que aquí presentamos tenga una doble función, por un lado el planteo de líneas generales para una narración de largo plazo que reconstruya la historia de MBA desde una perspectiva de clase trabajadora. Por otro lado, una discusión de los problemas-pregunta arriba mencionados, siendo el

² Con diez años de investigación sobre el tema, Weber ha logrado echar luz sobre algunos de los aspectos más espeluznantes en la historia del movimiento obrero y del terrorismo de estado, estableciendo vinculaciones entre los intereses materiales de la patronal de origen germana, su política laboral y su relación con altas esferas de las FFAA y una relación ambivalente con la dirección del sindicato. Su compromiso con la verdad histórica nos aproximó a problematizar el caso, y su valioso trabajo de archivo y de análisis aportó indicios para rastrear respuestas a nuestras preguntas.

³ El trabajo permite establecer parámetros de comparación y de discusión sobre las similitudes y particularidades de los procesos de ataque hacia la clase trabajadora en casos tan centrales como lo son Ford, Mercedes Benz, Acindar, Ledesma, Astarsa y Dálmine Siderca. Este trabajo es un ejemplo sobresaliente del valor de los estudios de caso para reponer la complejidad de los procesos a la reconstrucción histórica.

norte indagar respecto de la relación entre los trabajadores de base, sus instancias de organización en la fábrica –Comisión Interna y Cuerpo de delegados- y sus hábitos de lucha, considerando si su pertenencia a un segmento superior del mercado de trabajo, su nivel de calificación, sus prácticas organizativas y su relación con otros sectores de la clase obrera, habilitan a definirlo como un sector “aristocracia obrera”, hasta qué punto y en qué medida. Buscamos ver el desarrollo del proceso por el cual en este caso, este sector de trabajadores, en 1975 tendió a la confrontación abierta con las direcciones sindicales, dando nacimiento a nuevas oposiciones de planta, librando un combate por el control de sus organismos de base: comisiones internas y cuerpos de delegados. Creemos que la reconstrucción del proceso previo a la visibilidad del conflicto que tomó forma hacia 1975 en una disputa abierta entre el sindicato SMATA y la comisión interna de Mercedes Benz autodenominada el Grupo de los 9, la empresa y el gobierno aportará elementos en este sentido.

I. MBA una historia de largo plazo

Mercedes Benz Argentina es una filial al 100% de la multinacional Daimler Chrysler. Sus orígenes en el Río de la Plata datan de la década de 1950 durante el segundo gobierno peronista. En 1951 se funda Mercedes Benz Argentina SRL.⁴ La empresa se instala inicialmente en la localidad de San Martín. Allí se dedicará al ensamblaje de automóviles para taxi, de camiones y pick-up. La producción, entonces comprende el montaje de partes importadas, producidas íntegramente en Alemania. Mercedes Benz Argentina, también importará automóviles terminados para proveer al mercado local, especialmente al segmento superior o de lujo del mismo. El gobierno peronista y la firma alemana, parecen haber encontrado a comienzos de los '50 lo que cada uno precisaba. Weber sintetiza: “Argentina posee lo que la Alemania de posguerra necesita con urgencia: comestibles, capital y las condiciones políticas que permitan mirar hacia otro lado en el momento oportuno. Los argentinos creen que la Alemania de posguerra les dará en contrapartida lo que Argentina precisa: técnicos y maquinaria”⁵.

⁴ El primer Directorio de la Sociedad lo constituyeron Jorge Antonio, Atilio Gómez, Germán Timmermann y Cesar Rubín, actuando como Síndico el Dr. Roig

⁵Weber, Gaby: *La conexión alemana: El lavado de dinero nazi en Argentina*, Buenos Aires, Ensayo Edhasa, 2005. p.18.

El camino de la radicación es guiado por la Ley de radicación de capital extranjero de 1953⁶. La planta en González Catán para la producción de vehículos se inaugura en 1956, luego del golpe de Estado de 1955. La coyuntura política cambió. MBA y su directorio, particularmente Jorge Antonio son investigados por la Comisión 11 de la Revolución Libertadora por su filiación con el peronismo y con fraudes fiscales al banco central⁷. La empresa es intervenida. Jorge Antonio y muchos otros dirigentes peronistas son encarcelados. Recién en 1958 volverá la empresa a manos privadas, cuando se levante la intervención y se designe un nuevo directorio vía Alemania. A la cabeza del nuevo directorio se encontrará William Mossetti prohombre de confianza de la empresa en el viejo continente⁸. En 1959, en la planta de González Catán, comienza la producción de camiones -L311 y L312- y colectivos -LO 311 y LO 312-. Transcurrieron casi 10 años desde que MBA comenzó a radicarse en la Argentina hasta que comienza la producción industrial propiamente dicha. Aquella mentada transferencia de tecnología y técnicos que esperaba lograr el gobierno de Perón no se llevó a cabo, ni en tiempo ni la forma esperada⁹. En 1963 MBA habrá producido un total de 10,000 unidades del modelo L312 de camiones. En ese año se inaugura la escuela N° 106 -anexa a fábrica que funciona hasta el día de hoy conocida como la Escuela de Mercedes Benz. El requerimiento de técnicos capacitados y una fuerza de trabajo adaptada a las necesidades de la firma estarán empujando este proyecto educativo. Los egresados de la empresa -como lo siguen siendo hasta el día de hoy- contarán con ventajas preferenciales a la hora de ingresar a trabajar en la planta.

I. a. Producción y proceso de trabajo

⁶ Schvarzer, Jorge: *La industria que supimos conseguir*, Buenos Aires, Editorial Planeta, 1996. p.224. Las otras dos fábricas de importancia fueron Kaiser -IKA- y Fiat. Si bien este no es el lugar, dado que un análisis detallado de esto implicaría un estudio pormenorizado de los casos en cuestión, es imprescindible llamar la atención sobre el hecho pocas veces mencionado que se trata de los tres pilares de la industria automotriz que no sólo florecerá bajo el gobierno desarrollista, sino que será el pilar de sostén, prácticamente de todo el proyecto.

⁷ No es este el lugar para llevar adelante un estudio pormenorizado de las averiguaciones de la comisión 11 ni de la vinculación entre la firma, el lavado de dinero nazi y los negocios posteriores. Para tales fines remitirse al trabajo original de Gaby Weber *La Conexión Alemana, y Chateando con Sócrates*.

⁸ Para un análisis detallado ver Weber, Gaby: www.gabyweber.com

⁹ Si, por otro lado se transfirieron notorios jerarcas nazis, entre ellos Adolf Eichman que se desempeñó como electricista de la firma hasta 1960 cuando fuera secuestrado. "Pero no estaba él solo había 36 alemanes casi todos ingenieros o contadores, principalmente ingenieros. Era una de las condiciones que los alemanes me ponían: que tomara el personal que ellos me proponían. Todos tenían pasaportes españoles o portugueses" J. Antonio en <http://www.elhistoriador.com.ar/entrevistas/a/antonio.php> Para un abordaje detallado ver Weber op. Cit.

La producción principal de MBA serán camiones y ómnibus para abastecer el creciente mercado local en integración. En 1968, comienza la producción de un tercer vehículo que tendrá amplia recepción en el mercado local: el UNIMOG, un vehículo todo terreno cuyo principal comprador en el mercado local era el Ejército Argentino, y en el mercado internacional era demandado por Cuba y Chile. Durante la década del 70, incluso bajo la dictadura, continuará la producción centrada en estos tres tipos de vehículos incorporándose innovaciones técnicas tales como la dirección hidráulica y la suspensión reforzada. MBA alcanzó en el sector de ómnibus, “en 1979, una cuota de hasta el 92% del mercado (...) En 1977, la empresa empleó un total de 4257 obreros y empleados. El desarrollo del volumen de ventas estaba sujeto a fuertes fluctuaciones y en el año 1980 llegó a su punto más alto con 1.140 millones de marcos alemanes.”¹⁰

En testimonios¹¹ de empresarios y trabajadores se registra un acuerdo general respecto de cual era la filosofía de la firma en términos de salarios y servicios sociales. “El ingreso a MBA significaba en la década del 60, para la mayoría de los trabajadores interrogados un mejoramiento salarial que a veces correspondía a la duplicación o hasta triplicación del salario que recibían hasta entonces (...) La seguridad de la estabilidad del puesto de trabajo, así como el alto prestigio que traía consigo un puesto en MBA”.¹²

Podría concluirse, a partir de este breve relato, que para el período que nos convoca si bien las condiciones de producción que originalmente fueron planteadas no fueron logradas como se había esperado inicialmente, en el largo plazo aquella radicación finalmente logró su cometido: instalar una empresa automotriz de punta y abastecer al mercado local e internacional de sus productos, empleando un cuantioso contingente de obreros, que no sólo serían productores preferenciales sino también consumidores preferenciales dentro de la clase obrera por un nivel de ingreso salarial superior a la media. Sin embargo identificar los momentos efectivos de producción y los vehículos que se producen, es insuficiente. También lo es comprobar que el nivel de calificación de los trabajadores y sus niveles salariales los ubica en la capa superior del mercado de trabajo. Creemos que es necesario analizar los datos en relación y no separadamente para obtener un mejor cuadro de situación.

¹⁰ Christian Tomuschat, en colaboración con David Eberhart y Guillermo Orce: Mercedes Benz Argentina durante la dictadura militar (1976-1983). Informe. Berlin, diciembre de 2003. Versión en castellano.

¹¹ Cfr. Testimonios de Ceriani, Lavallén y Ratto en Juicios Por la Verdad. Ver en esta línea argumentativa testimonios de sobrevivientes en “Milagros No hay”.

¹² *Ibíd.* pp. 33-34.

¿Cómo se produce lo que se produce? ¿Con qué tecnología? ¿Con qué proceso de trabajo? ¿En qué condiciones en relación con la media industrial a nivel mundial? ¿En qué condiciones producen los obreros? ¿Qué relación existe entre las condiciones de producción y el salario? ¿Qué impacto tiene el nivel de calificación en la realización del trabajo y en el nivel salarial? En la medida en que este es un trabajo en proceso las respuestas a las que llegaremos aquí serán un paso en la reconstrucción y el análisis del cuadro de situación. Asimismo, dado el caso particular que estamos abordando, no todas las fuentes primarias necesarias están disponibles, al menos al momento, para reconstruir estos aspectos de la historia de MBA.¹³ En este sentido hemos utilizado los avances de investigación en el campo de la economía y la sociología industrial y del trabajo para trazar un panorama de situación que permita cruzar los datos puntuales que hemos expuesto con las tendencias generales dentro de la rama automotriz durante los años '60.

El trabajo de Valeria Ianni de reciente publicación es un aporte en este campo. Su análisis vincula el movimiento de la rama automotriz a nivel local con su participación en el producto industrial total, la recepción de inversiones extranjeras, la ocupación de la rama en relación con los niveles de ocupación laboral en escala nacional destacando la relación entre operarios calificados y peones en términos generales, con la aplicación de tecnología que se encontraba en ese momento en la frontera internacional y si se hicieron las innovaciones necesarias para aplicarla. Su conclusión es tajante “la rama operó con un alto grado de obsolescencia. Tampoco se concretó el alivio en el balance de pagos que se suponía vendría de la mano del avance en la sustitución de importaciones.”¹⁴

Otra conclusión significativa que recoge este trabajo a partir de realizar un balance general de resultados de las investigaciones más importantes en este campo, es que los costos de los productos a nivel local superaban en dos veces por lo menos los valores de esos mismos vehículos producidos en los países centrales. Por otra parte, el

¹³ Hace varios años que la empresa MBA y su casa matriz atraviesan procesos judiciales por su implicación en los años del terrorismo de Estado. Por tal razón los archivos de la empresa no son de acceso público –como la mayoría de las empresas privadas en la Argentina. Nuestro acceso a las fuentes empresariales es de manera indirecta a través de las referencias indicadas en el Informe encargado por la casa Matriz al catedrático berlinés Christian Tomuschat (Op.Cit.) a quién sí se le permitió acceder a los archivos de la casa matriz y de la filial argentina rezando en su trabajo referencias permanentes a los protocolos de directorio, particularmente los referidos al período del Proceso de Reorganización Nacional. Sobre esta fuente, sus conclusiones y validez volveremos más adelante en nuestro análisis.

¹⁴ Ianni Valeria: “La especificidad del desarrollo de la industria automotriz en la Argentina, 1959 -1963 ” en *Estudios Ibero-Americanos*, PUCRS, v. XXXIV, n. 2, p. 97-113, dezembro 2008, (pp. 97-113). p100.

85% del total de la fuerza de trabajo de la rama era absorbida respectivamente por estas firmas: Industrias Kaiser Argentina S.A., Ford Motor Argentina S.A., Fiat Someca Concord S.A., General Motors Argentina S.A, Siam Di Tella Automotores S.A., Févre y Basset Ltda. S.A.-Chrysler Argentina S.A., y Mercedes Benz Argentina. El tamaño de las plantas automotrices en Argentina, si bien absorbían una gran cantidad de fuerza de trabajo, cuando se los compara con el de las plantas de las casas matrices de estas firmas se evidencia que éste era tan solo el 10-15% de aquellas en tamaño. Por último si se recupera el análisis respecto de la incidencia de la producción automotriz Argentina en el nivel de producción automotriz mundial vemos que tanto Ianni como Coscia¹⁵ coinciden en marcar lo limitado del influjo de menos de un 1% en todo el periodo en cuestión.

Las características de la producción automotriz Argentina estarían, entonces, definidas en relación con los estándares mundiales de la época por un bajo nivel de tecnificación, un gran influjo de fuerza de trabajo calificada en grandes cantidades, y plantas relativamente pequeñas en relación con los niveles de mecanización presentes a nivel mundial en la rama. Los niveles de producción eran bajos en comparación con los estándares mundiales, los precios finales de los productos, también se ubicaban por sobre la media mundial, lo que impactaba negativamente en las posibilidades de competitividad en el mercado mundial.

En estas condiciones generales, el proceso de trabajo en la rama automotriz Argentina cobró una fisonomía propia. Nuevamente, la caracterización del mismo en la planta de González Catán de MBA es un trabajo en curso. Sin embargo, el trabajo realizado por Verónica Lascano Fernando Menéndez y Federico Vocos¹⁶ en 1999 para el caso de Ford Motors Argentina aporta un parámetro de comparación y un punto de partida esencial en este campo en donde el análisis de los cambios en el proceso de trabajo durante los 90s dan cuenta de cambios significativos sobre el proceso de trabajo anterior teniendo en cuenta el nivel de mecanización del proceso de trabajo acompañado de una tendencia general a la descalificación, si bien todavía permanecían presentes elementos de trabajo manual calificado en procesos de terminación. En la misma línea está el trabajo de James Brennan sobre la industria automotriz cordobesa, donde durante la década del '60 el proceso de trabajo no estaba totalmente tecnificado ni mecanizado,

¹⁵ Coscia, Santiago (1980). *Evolución, dinámica actual y perspectivas de la industria automotriz*. Argentina: Banco Nacional de Desarrollo, Gerencia de Investigaciones Económicas, Departamento de Estudios Económicos Sectoriales.

¹⁶ <http://www.tel.org.ar/lectura/ford.html>

evidente en que la terminación de las matrices se hacía a mano, asimismo, “los bloques de motor seguían moviéndose manualmente, en pequeños carretones, más que en cintas transportadores o máquinas de transferencia”¹⁷.

Muchos académicos han puesto la vista sobre las legislaciones protectoras y favorecedoras de estas radicaciones para explicar estas discrepancias. Sin embargo, a los efectos de este trabajo dejaremos de lado el debate respecto de la causa de estas características. El problema que nos interesa abordar es la relación que se estableció entre estas características y la dinámica de trabajo y explotación en la rama, es decir, cómo fue que esto afectó a la fracción de la clase obrera que allí se empleaba, incidiendo en sus condiciones de trabajo, su saber obrero y control sobre el proceso de trabajo, y el nivel salarial de estos trabajadores. Y en este sentido, ¿cómo se expresaron estas cuestiones en términos gremiales y políticos de parte de los trabajadores?

I. b. Organización gremial y política de los trabajadores de MBA

Desde los orígenes de la planta en 1951-52 los trabajadores y empleados no gerenciales de Mercedes Benz Argentina fueron agremiados por el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor, SMATA¹⁸. La entidad sindical fue constituida el primero de junio de 1945, cuando se le concede la personería gremial, e inmediatamente adhiere a la Confederación General del Trabajo de la República Argentina en esa misma fecha.

El gremio antecede en el tiempo a la radicación de industrias automotrices cuyos primeros exponentes serán a partir de la década de 1950 IKA, Fiat y Mercedes Benz Argentina, y luego tantas otras que engrosarán esta rama de la industria en la década del ‘60. En este sentido, el sindicato originalmente había sido creado para agremiar a los trabajadores de talleres mecánicos y estaciones de servicio. Se trataba de establecimientos pequeños, con pocos empleados, con relaciones patronales-obrero de cercanía, en muchos casos el patrón y el obrero trabajaban realizando trabajos similares, donde el proceso de trabajo presentaba características de manufactura y donde la pericia en la realización de la tarea era crucial para la realización efectiva del trabajo. Se deriva de esto que las características del gremialismo necesarias y apropiadas para este caso de

¹⁷ Brennan, James (1996). *El cordobazo: las guerras obreras en Córdoba, 1955-1976*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana. p 125

¹⁸ Aunque más adelante se organizó un sindicato de empleados jerárquicos al que haremos referencia en otra sección de este trabajo, la tendencia de agremiación incluía tanto operarios como mensualizados.

trabajadores no eran mecánicamente compatibles, ni traducibles a casos de grandes establecimientos, en donde el proceso de trabajo se caracteriza más por los parámetros de la gran industria que la manufactura y donde las relaciones capital-trabajo adquieren una fisonomía distintiva, diferente de la que puede estar presente en un taller de pequeñas dimensiones. Más aún, en aquel período, por ejemplo, los trabajadores de Siam Di Tella, que producía motonetas y otro tipo de bienes de consumo durables, no estaban afiliados al Smata, sino a la poderosa Unión Obrera Metalúrgica –UOM.

El primer convenio colectivo que se firmó el 14 de mayo entre la empresa MBA y el sindicato fue con el SMATA bajo el nombre Convención Colectiva N° 15/ 54. El mismo fue publicado en la Revista de Trabajo y Previsión. Su zona de aplicación serían únicamente las plantas de San Martín y la planta de González Catán, aun en construcción. A partir de entonces tenemos prueba efectiva que los obreros de MBA estaban representados por el SMATA. Indagar sobre los casos de IKA y Fiat resulta útil en este punto para ver si se trata de un recorrido compartido por los trabajadores de industrias automotrices o si se trata de una excepción¹⁹.

Una primera conclusión que se desprende de esta información es que los caminos recorridos en la agremiación de los trabajadores de las primeras automotrices no responden a un plan único y sistemático, teniendo en cuenta las divergencias. Por otro lado, se hace evidente que incluso en los casos de mayor renuencia a la sindicalización de sus trabajadores como puede ser el caso de Fiat, la conquista histórica que habían conseguido los obreros argentinos durante el peronismo no era posible de eludir en su totalidad, incluso bajo situaciones de enconada violencia y ataque contra el movimiento obrero como lo fueron los años de proscripción del peronismo. Los derechos conquistados no fueron fácilmente eliminados, en todo caso, la burguesía en su conjunto tuvo que dar una pelea de largo plazo cuyas primeras resultantes veremos

¹⁹ Para el caso de IKA, James Brennan y Mónica Gordillo, indican que efectivamente los trabajadores de Industrias Kaiser Argentina se agremiarán en SMATA. Su explicación si bien pautada para la ciudad de Córdoba es ilustrativa “el gobierno de Aramburu (...) procuró debilitar la presencia peronista en el movimiento obrero cordobés. Para ello otorgó la jurisdicción de los trabajadores de IKA al (...) SMATA, por entonces un gremio pequeño y de poca importancia (...) la decisión fue un golpe para la poderosa Unión Obrera Metalúrgica (UOM), que estaba consolidándose como el sindicato dominante y árbitro en el movimiento obrero peronista”. El caso de Fiat es aún más complejo. En primer lugar porque la práctica antisindical de la empresa italiana era bien conocida en Turín, y esa misma práctica se iba a extender a la República Argentina. Según los autores antes mencionados, la práctica sindical estuvo virtualmente prohibida hasta 1958, cuando la firma accede a la afiliación a la UOM local de sus trabajadores en contra del peso que estaba ostentando el SMATA cordobés. Sin embargo dicha política duró pocos años. Para 1964, el gobierno del presidente Illia otorgaría la personería gremial a los sindicatos de empresa que venían funcionando desde 1960 en las plantas Concord, Matefer y Grandes Motores Diesel .

hacia el final de este trabajo cuando abordemos la política económica y laboral de la última dictadura militar que comenzó el 24 de marzo de 1976. Simultáneamente podemos ver que en el caso de IKA el favorecimiento de una u otra institución gremial por parte de la patronal estuvo vinculado con asociar a sus trabajadores con tendencias dentro del movimiento obrero de menor peso.

Si en los últimos dos casos, aquella estrategia estuvo digitada por un ferviente antiperonismo, luego de que éste fuera derrocado del gobierno en septiembre de 1955. Sin embargo, en el primero de los casos, y particularmente el que nos convoca, esto no se aplica. En primer lugar porque en 1954 estaba el peronismo en el poder. En segundo lugar, porque el movimiento obrero organizado jugaba un rol central en la estructuración del proyecto político del justicialismo, y en ese sentido cabe preguntarse ¿por qué habría el peronismo de debilitar sus propias bases de apoyatura? En este punto creemos importante tener en cuenta la coyuntura histórica partícula en la que dicho proceso se desarrolló.

Desde 1952 hasta que fuera derrocado, el peronismo en el gobierno se enfrentó con un problema central bifaz. El creciente poder obrero en las fábricas a través de nuevas instituciones como las Comisiones Internas de Reclamos que proliferaron a partir de 1946²⁰ en los establecimientos fabriles, y que estaban relacionadas con una estructura sindical nacional vertical y centralizada. En los límites de la primera etapa de la industrialización por sustitución de importaciones, se encontraba una acción de la clase obrera que desde estas instituciones, particularmente en términos de productividad del trabajo, había avanzado en sus conquistas sociales y laborales llegando a computar para sí 49 puntos del PBI en el año en cuestión. En ese marco el conflicto capital - trabajo se profundizará. La demanda del capital será reglamentar las condiciones de trabajo atando salario a productividad. La punta de lanza de la resistencia obrera a los planes de racionalización del trabajo se hará evidente en 1954, particularmente en las acciones de la prolongada huelga metalúrgica con fuerte presencia de CI y de bases movilizadas que impondrá en los hechos un límite real a esa avanzada.

Marcos Schiavi analiza esta huelga metalúrgica y el rol de las comisiones internas y de la UOM en el proceso. A los fines de establecer una comparación con sindicatos menos poderosos y con menor poder de resistencia, compara el convenio

²⁰ Ver para un desarrollo general del problema Basualdo Victoria (2008) *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad* Fredirich Ebert Stiftung, DGB Bildungswerk, CTA, FETIA.

colectivo logrado por la UOM en 1954 -en donde no se logran reglamentar las comisiones internas ni atar el salario a los niveles de productividad- con los términos de la convención 15/54 que firman SMATA y Mercedes Benz. El resultado que arroja la comparación es que en este último no sólo se reglamenta la comisión interna en cuanto a funciones, atribuciones y alcances, sino que directamente se aplican cláusulas referidas a los niveles de productividad, atados a niveles salariales, gratificaciones, bonos, etc.²¹

Una conclusión primera que podemos extraer tiene que ver con la intencionalidad, durante el gobierno peronista, de no otorgar mayor poder a un sindicato que ya en los hechos, y en un proceso de empuje desde abajo hacia arriba, había impuesto limitaciones a sus planes económicos. Por otro lado, queda en evidencia que la necesidad de racionalización y aumento de la productividad del trabajo era el problema de la hora –y lo será nuevamente hasta la reestructuración profunda que implica el terrorismo de estado para con las conquistas de la clase obrera argentina-. Esta primera conclusión deberá complejizarse y enriquecerse a partir de un análisis en profundidad del problema, pero creemos que marca un punto de partida valioso para comprender la dinámica de la relación SMATA- MBA- ESTADO- y trabajadores de MBA en sus orígenes y establecer un parámetro frente al cual evaluar posteriores desarrollos. Por otro lado, desde comienzos de 1950, la relación entre el poderoso sindicato UOM y la nouvel SMATA estará marcada por la tensión y la mutua exclusión en la agremiación de un creciente contingente de obreros de altos salarios y valiosa posición estratégica en la industria a nivel general.

En síntesis, en este primer apartado hemos mencionado un par de cuestiones que aportan a elaborar un cuadro general sobre nuestro caso. En la producción de automóviles en Argentina y en MBA el proceso de trabajo se caracterizó por ser complejo, donde la calificación y pericia de los trabajadores jugó un rol central y fue un factor de uso intensivo, la mecanización de la industria, si bien superior a la media de la industria nacional se encontraba por debajo de los niveles medios mundiales. El problema de la productividad del trabajo fue un elemento central que determinó la relación capital-trabajo desde el comienzo de la firma en Argentina –problema determinante en la industria nacional como un todo. En Mercedes Benz Argentina las

²¹ Schiavi, Marcos (2008) *La resistencia antes de la Resistencia. La huelga Metalúrgica y las luchas obreras de 1954*. Editorial El colectivo. Ver pp. 117-122.

condiciones salariales eran altas. Desde sus inicios en la planta, el SMATA accedió a vincular salarios con niveles de productividad en MBA. El naciente coloso, SMATA, y la poderosa UOM se disputarán el rol preponderante sobre esta rama de cada vez más creciente importancia.

II. Capital, trabajo y productividad: integración y confrontación en MBA

Entre 1951 y 1975, es decir entre el momento en que se instala la fábrica MBA en argentina y el momento en que se registra el conflicto de grandes magnitudes que narramos al comienzo de este escrito transcurren 24 años. Nuestra indagación ha estado centrada en reponer qué es lo que ocurre en ese lapso en la relación capital-trabajo en Mercedes Benz Argentina, para mejor comprender la lucha que encabezaron los 4000 trabajadores de la planta de González Catán y el posterior ataque brutal que sufrieron los obreros durante la dictadura que además de todos los pesares y embates sobre su condición de trabajador los despojó de 15 de sus compañeros, detenidos- desaparecidos por el terrorismo de estado. A tal fin hemos reconstruido en el apartado anterior un panorama general que nos habilite a ubicar en contexto las relaciones capital-trabajo de la planta, y la rama en general. Y al mismo tiempo, indagar dentro de la variable trabajo, las dinámicas de relación con su práctica laboral y gremial.²² El sentido de estas menciones radica en ubicar la historia de nuestro caso en el marco de la historia general

²² Aquellos 24 años forman parte de uno de los períodos (varios períodos asimismo dentro de este) más conflictivos y polémicos de la historia argentina. El segundo mandato peronista abruptamente terminado por el golpe de Estado de 1955, es en sí mismo un momento de rápidos y profundos cambios. El proceso que comienza con la Revolución Libertadora y que se extiende hasta marzo de 1973 estuvo marcado por una permanente alternancia entre regímenes democráticos y dictatoriales, donde la constante en ambos fue el ataque directo a las conquistas obreras, al poder sindical y la permanente proscripción del partido político mayoritario con el que se identificara gran parte de la clase obrera, el peronismo. Asimismo durante aquellos años, en el plano económico se llevó adelante la segunda etapa de la industrialización por sustitución de importaciones que alteró el paralelogramo de fuerzas económicas, tensando tanto las relaciones entre capital y trabajo, como las relaciones entre las distintas fracciones de la burguesía. Simultáneamente en el campo popular y en la clase obrera en particular, la resistencia obrera se nutre de nuevas organizaciones y concepciones de lucha, proliferando las tomas de fábrica y los planes de lucha nacionales, las puebladas y los *azos* de marcada confluencia obrero-estudiantil y sectores de pequeña burguesía, al mismo tiempo se debe destacar por un lado el surgimiento del clasismo en el seno de sectores de clase obrera, así como el surgimiento, también, de organizaciones político-militares y guerrilleras urbanas. Entre 1973 y 1975, por último, se sucede un período vertiginoso de cambios profundos e irreversibles. La vuelta de Perón luego de 18 años de exilio y el intento de establecer un pacto social lo encontrarán con una clase obrera madura, cargada de experiencias de lucha y organización, con una mayoritaria adhesión política al peronismo como experiencia histórica de la clase que es interpretado de maneras disímiles por distintas fracciones de la clase, así como con conquistas sostenidas a lo largo del tiempo de embate hacia su poder, y un contexto de crisis económica que se profundiza cada vez más en el plano local y así como en el plano mundial. Este breve racconto no busca ser exhaustivo, sino más bien un planteo general de panorama, hay profusa bibliografía respecto de los temas arriba mencionados –y muchos otros– que abordan los debates y las discusiones pertinentes en cada caso

del país, al tiempo que plantear una serie de interrogantes que han surgido del trabajo de archivo y del relevamiento de la bibliografía.

Nos llama la atención el lugar marginal que, según se deduce de ésta, jugaron los trabajadores de Mercedes Benz Argentina durante el período 1951-1969. Esta ausencia es llamativa particularmente en un contexto de ataque feroz a las conquistas obreras. Las menciones circunstanciales a partir del período 1969-1974 resultan igualmente llamativas particularmente a la luz de la fisonomía del conflicto de 1975, en donde no sólo se protagoniza una prolongada huelga, sino que también aparece en escena una Comisión Interna triunfante opuesta a la conducción del sindicato de José Rodríguez (SMATA)- Lista Verde, Movimiento Nacional de Unidad Automotriz quien recientemente había asumido la secretaría general del gremio luego de que Dirk Kloosterman fuera asesinado en 1973.

III. b “Nuestra empresa pagaba los mejores salarios, no hubo conflictos”

Una posible respuesta a las ausencias de menciones podría ser que los obreros de MBA no participaron del movimiento general que llevó adelante el resto de la clase obrera argentina por su condición particular privilegiada. En este sentido, las explicaciones que propone el capital a través del personal jerárquico gerencial: “Nadie iba contando ‘este es un revolucionario, a este hay que matarlo’. Nuestra empresa no era así. La nuestra fue una empresa que pagó los mejores salarios de la industria automotriz. No tuvo ninguna huelga hasta 1975. Era una empresa con sensibilidad social”²³. Habiendo revisado las declaraciones testimoniales de Rubén Pablo Cueva –gerente de asuntos jurídicos de la empresa MBA-, Arnoldo Ceriani –jefe de personal- y Juan Ronaldo Tasselkraut –jefe de producción de la empresa- vertidas en los Juicios por la Verdad de La Plata. Todos ellos coinciden en mencionar el propicio clima de trabajo hasta 1975, carente de conflictos producto especialmente de las buenas condiciones salariales que experimentaban los obreros de la planta.

El Informe “Mercedes Benz Argentina durante la dictadura militar. 1976-1983” del profesor Christian Tomuschat en colaboración con David Eberhart y Guillermo Orce de 2003, conocido como “El informe Tomuschat” difiere con aquellas definiciones. Se trata de un informe donde lo que está en juego es juzgar la participación activa o no de

²³ Rubén Pablo Cueva, testimonio Juicio por la Verdad La Plata, Marzo 2002.

la firma en la desaparición de sus operarios. La conclusión unívoca a la que llega el informe es que la patronal no tuvo participación efectiva en ninguna de las desapariciones. El informe fue puesto en cuestión por su sesgo patronal –tanto en el uso de la información disponible como en el tratamiento de las fuentes- por los sobrevivientes de la empresa, como por la periodista G.Weber, así como por el grupo de accionistas críticos de DCAG, por el periodismo especializado en Alemania y Argentina²⁴. Sin embargo, este informe de corte pro patronal y sesgado, incluso, da cuenta de un proceso conflictivo en la empresa, a partir del tratamiento de los protocolos de reuniones de directorio de la empresa, y de correspondencia interna entre la misma y su casa matriz en Alemania –a la que los investigadores no podemos acceder. En el trabajo del catedrático berlinés se pueden contar al menos dos conflictos de importancia entre 1969 y 1975 –anteriores al mencionado arriba- por cuestiones salariales y condiciones de trabajo que fueron lo suficientemente relevantes como para ser tratados en las reuniones de directorio de la empresa²⁵. Es decir que la teoría del capital sobre la falta de conflicto en la planta falsea los datos de la realidad que ellos mismos manejaban. Sobre la dinámica y características de estos conflictos volveremos más adelante.

Simultáneamente, el informe hace plantea que “de parte de la dirección del personal se practicaba principalmente una política cuidadosa de ‘despidos silenciosos’ incluso cuando una reducción de personal era necesaria por motivos relacionados con la producción. Los trabajadores que habían llamado la atención por manifestar poca predisposición al trabajo eran inducidos, mediante el pago de una indemnización, a renunciar voluntariamente” haciendo referencia a los siguientes protocolos de Directorio n5/75 del 21 de enero de ese año, 23/75 del 23 de abril de ese año.

Dos cuestiones llaman la atención al leer esto. Por un lado, la política de la empresa en relación con los despidos era particularmente cuidadosa de no agrupar “elementos conflictivos”, el despido silencioso, de uno a uno, cubre con un manto de singularización lo que es una política sistemática. Incidiendo intencionalmente sobre la posibilidad de una acción conjunta de los damnificados. Por otro lado, casi al pasar en la

²⁴ Para un mayor desarrollo ver: Weber, Los detenidos desaparecidos de Mercedes Benz (I) Anotaciones sobre el “INFORME TOMUSCHAT, en Argenpress..info, *Página 12: 10/04/02* “Accionistas de ka empresa alemana piden explicaciones. ”, Steffen Leidel (15.01.2004) www.dw-world.de/dw/article/0,,1090118,00.html , Francisco Gutierrez en <http://www.labournet.de/branchen/auto/dc/ar/barbaanklemm-s.html> y Fachal *Berlin, 6 /4/ 2004, conferencia de prensa de accionistas críticos DC* www.kritischeaktionaere.de/Archiv/Konzernkritik/DaimlerChrysler/DChv04/DCfach-e/dcfach-e.html

²⁵ Ver Op. Cit. Pp 31-33 y 44-45

argumentación aparece otro elemento de valor: “*incluso* cuando una reducción de personal *fuera necesaria por motivos relacionados con la producción*” el resultado nuestro sobre su discurso da cuenta que había otros casos en donde la reducción de personal no era ni necesaria ni estaba relacionada con motivos de la producción. ¿A qué hace referencia?

Creemos que se trata de una política patronal de purga de activistas y militantes de la planta. Al respecto una nota confidencial del 11/11/1975 al Director Werner Lechner a colación del secuestro del gerente Metz en función de aportar información sobre los secuestradores reza de la siguiente manera inculcando a tres operarios S.V, P.M. y M.O²⁶: “No tengo ninguna duda que la persona que habla telefónicamente con el señor Mosetti, en nombre del grupo secuestrador es(...) ex operario de nuestra Fábrica, despedido en 1969, junto con otras personas activistas (...) Conozco la vinculación de [el primer mencionado] a dos activistas comunistas, despididos de MBA, en 1969 (...) En 1969 lo traté en múltiples oportunidades, por ser miembro de la Comisión Interna de Fábrica y también por ser el denunciante de los hechos que concluyeron con el injusto despido del señor De Angelis”.²⁷

De esta comunicación podemos inferir además de la conclusión ya expuesta sobre la purga de militantes y activistas, por un lado que se atacaban las instituciones de representación de la fábrica cuando éstas conducían conflictos particulares “injustificados” para la empresa. Por el otro que este conflicto de 1969 da cuenta de una CI activa, con miembros comunistas. ¿Qué relación tienen estos militantes con la conducción del gremio de Kloosterman- Rodríguez y la lista Verde? ¿Conviven en la CI miembros de diferentes tendencias políticas como ocurría en muchos otros establecimientos? ¿Es una CI activa pero no lo suficientemente fuerte como para evitar que despidan a sus miembros? Más allá de las preguntas que se desprenden de los hechos narrados y que hemos comenzado a indagar, encontramos nuevamente una certeza, en MBA el conflicto no estaba ausente, la CI al menos en este caso de 1969 confrontaba con la patronal y sus superiores.

La reconstrucción de este conflicto de 1969 puede realizarse parcialmente de manera indirecta a través del relato de A.Schneider sobre la huelga de General Motors de noviembre de ese año. En una asamblea de 1200 operarios luego de la intervención del SMATA a través de su secretario general Kloosterman llamando a acatar la

²⁶ Sus nombres completos los reservamos por no tener relevancia en la argumentación.

²⁷ Nota titulada “Confidencial” al sr. Director Werner Lechner, 11/11/1975

resolución del ministerio que llamaba a finalizar el paro. Schneider cita la intervención de un operario que plantea el conflicto en los siguientes términos “En Citroën, Deca, Mercedes Benz, Chrysler se aceptó la conciliación. Resultado: todos en la calle. En Peugeot no se acató, se formó un fondo de huelga, se movilizó a los activistas, se buscó solidaridad con otras fábricas. Resultado: se ganó.”²⁸ Una conclusión que podemos sacar al relacionar ambos testimonios es que en MBA triunfó la línea que planteaba la dirección del sindicato, en ese sentido podemos pensar que efectivamente aquellos miembros comunistas a los que hace mención el documento anterior se encontraban en minoría frente a otras líneas de acción sindical en la planta. Amén de esto, el hecho de que fueran delegados, miembros de comisión interna elegida quiere decir que en las elecciones de la planta hubo obreros que los votaron, lo suficiente como para ejercer un cargo ejecutivo. Al mismo tiempo, es fundamental reconocer también que hubo operarios que votaron por otros delegados, que sostuvieron la postura de acatar la resolución del ministerio, finalizar el paro, y que coincidían con el planteo de la dirección del SMATA.

II. c. El SMATA, los conflictos entre 1959 y 1969 y MBA

En relación con conflictos que hayan tenido lugar en la planta de MBA, no contamos con mayores datos de los expuestos hasta aquí. Sin embargo queremos, antes de abordar las causas y dinámicas de estas luchas, hacer mención somera a la estrategia que propició el sindicato durante este período para dar cuenta de lineamientos generales a tomar en consideración tanto para rastrear la existencia de otros conflictos que no hayan sido aún relevados, como para explicitar la orientación de la lucha propiciada por el sindicato.

Sosteniendo la hipótesis que para el período 1959-1969 el conflicto propiciado por la clase obrera no había desaparecido ni había sido derrotado por completo como planteara Daniel James en su trabajo pionero *Resistencia e Integración*, Schneider propone que a comienzos de los 60 hay un inicio de un proceso de reorganización de la clase obrera, la clase obrera tiene altos niveles de organización y que en más de una ocasión impugnó proyectos empresariales y gubernamentales. De aquel registro general de conflictos, nos hemos centrado en su relevamiento de conflictos de mecánicos particularmente en AMBA.

²⁸ Schneider, Alejandro (2005) *Los Compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo. 1955-1973*, Imago Mundi. P 314

El autor registra que en el Plan de lucha 1964 hay una participación significativa de mecánicos de Ford Pacheco. En 1963 obreros de IKA toman la planta en Córdoba. Asimismo, hacia finales de 1964 en el marco de conflictos fuertes, registra protestas por despidos y paros parciales en diferentes gremios (textiles, ferroviarios, mecánicos) con el fin de renovar acuerdos colectivos, mientras los metalúrgicos de las 62 negocian paritarias sin apelar a medidas de fuerza.

Hay un registro para fines de 1965 en Ford Pacheco de una gran toma de establecimiento con numerosos rehenes, analizando la solicitada de la patronal Schneider concluye que se puede ver un alto número de pequeñas pugnas que se producían en el ámbito fabril, que no eran registradas por ninguna de las otras fuentes. Para 1966 se asiste a una disputa entre la UOM de las 62 Organizaciones con Perón e Isabel; allí SMATA se alinea con la línea de José Alonso (apoyada por el viejo testafarro de MBA Jorge Antonio). Para 1967 en el marco del proceso de normalización de la CGT, SMATA se mantiene al margen enrolada en la nueva corriente de opinión, cuyo criterio imperante fue el de aceptar las pautas rectoras dispuestas por el poder ejecutivo para conservar sus posiciones al frente de las organizaciones laborales.

Ante estos datos, Schneider concluye “en 1968 más allá de sus puntos reivindicativos, las medidas de fuerza dejaron un valioso saldo en el plano de la experiencia y organización de la clase obrera. Por otra parte durante esos años, poco a poco, los operarios mecánicos se fueron sumando a los enfrentamientos; en particular, los empleados de las terminales automotrices y sus industrias colaterales (...) Su impacto cualitativo tiene que ver con que empieza a ser respetado como actor social de importancia a la hora de las decisiones políticas, peleando espacio y liderazgo con entidades como los metalúrgicos”.

En el período que abordamos, entonces, es importante registrar dos elementos a fin de analizar la ausencia de visibilidad de conflictos en MBA. Por un lado el relato que hace Schneider da cuenta de una presencia del gremio a nivel de luchas generales durante el período. Por el otro, a lo largo de estos años, no sólo se registra una presencia del gremio que finalmente le ganará “el respeto como actor social de importancia”, sino que numerosos establecimientos llevan adelante medidas de lucha resistiendo los embates contra sus conquistas históricas. ¿Cómo interpretar esta ausencia? Efectivamente hay un trabajo de archivo y relevamiento que estamos llevando adelante a fin de rastrear conflictos no visibles, siguiendo la hipótesis de Schneider de que a lo

largo de estos años, las luchas defensivas no siempre encuentran registro en fuentes periodísticas.

Simultáneamente, creemos que es importante prestar atención al vacío de información al respecto. A lo largo del trabajo hemos hecho referencia por un lado a la interpretación de la patronal vinculando los altos salarios con una ausencia de conflictos²⁹. Por otro lado, al comienzo del escrito, referimos al convenio colectivo n° 15/54 firmado por SMATA y MBA, en donde se aplicaban las cláusulas resistidas por la gran parte del movimiento obrero organizado en relación con la racionalización de la producción y la vinculación del nivel salarial con cuotas de productividad.

En relación con estos datos extraemos una serie de conclusiones provisorias. Por un lado creemos ver en la firma del convenio colectivo una debilidad de parte del trabajo al no poder defender uno de los puntos más sentidos por la clase en su conjunto. La temprana consecución legal de la racionalización en MBA puede haber incidido en las necesidades de avance más profundo del capital sobre el trabajo, aunque esta contradicción y tendencia, por la lógica misma del sistema no desaparece jamás y tiende tendencialmente a incrementarse. Si bien efectivamente entre la letra de un convenio colectivo y su efectiva aplicación hay una distancia que tiene que ver con la dinámica de lucha entre capital y trabajo al interior de la planta y las posiciones de fuerza de cada uno de ellos en términos móviles que son los propios de un avance y un retroceso de fuerzas de acuerdo con las coyunturas, en el marco de un proceso de ataque a la clase obrera y de dinámicas de lucha defensivas iniciado con fuerza desde septiembre del 55, es probable que la posición de fortaleza del capital, en este punto no se debilitara, si no más bien lo contrario.

Por otro lado, y relacionado con lo anterior, si en MBA el salario estaba atado legalmente y por la fuerza de la patronal a las cuotas de productividad, el alto nivel salarial de MBA tiene como contracara un alto nivel de explotación de la fuerza de trabajo. A más trabajo, mayor salario. Creemos que este temprano grado de explotación intensiva de la fuerza de trabajo por parte de MBA en relación con las condiciones propias del proceso de trabajo que indicamos al comienzo puede jugar un rol importante a la hora de explicar la ausencia de visibilidad de conflictos. Por otro lado creemos que es importante también contrapesar en este punto elementos como composición de la

²⁹ ver Rodríguez, Florencia (2008) "Las practicas de organización y movilización de los trabajadores en la región de Buenos Aires entre 1969 y 1976. El caso de Mercedes Benz", en *Actas de las V jornadas nacionales "Espacio, Memoria e Identidad"*, Rosario- Argentina 8,9 y 10 de Octubre.

fuerza de trabajo –edad, origen, experiencia laboral, tradiciones ideológicas, las relaciones de género y la masculinidad- para obtener un detalle de los elementos que jugaron a la hora de decidir confrontar o no con la patronal entre 1951 y 1969.

III. Las luchas de los setenta: victorias, derrotas y aprendizajes

En la década del 70, los obreros de MBA pasarán de una posición marginal en los relatos de la historia de la clase obrera argentina, a ocupar un lugar de visibilidad y preponderancia ejerciendo incluso influencias sobre el espacio territorial circundante a la planta y actuando en conjunto con otros sectores del movimiento obrero organizado en la coordinadora zonal de Matanza, y las coordinadoras ínter fabriles de la provincia en su conjunto. ¿Qué cambió que provocó este accionar?

El conflicto de 1975 que describimos al comienzo da cuenta de una serie de cuestiones que trascienden a su victoria. En principio da cuenta de una demanda de reconocimiento de una comisión interna elegida democráticamente en asamblea, a mano alzada por más de 3000 obreros, que era opositora a la lista verde del SMATA, perdiendo José Rodríguez, de este modo la conducción del organismo de los obreros de MBA. Asimismo, el pliego de reivindicaciones incluía como primer punto la reincorporación de 117 despedidos, incluidos allí todos los representantes electos de los trabajadores. Teniendo en cuenta lo que vimos anteriormente, en este caso, los tradicionales despidos silenciosos no habían podido emplearse, desprendiéndose simultáneamente de 117 operarios.

Las causas de estos problemas que se manifiestan en el conflicto del '75 debemos rastrearlas en tiempos anteriores. Desde fines de 1973 y comienzos de 1974, la patronal registra a través del Informe Tomuschat que en la planta de González Catán “tenían lugar interrupciones de la producción limitadas sectorialmente, las huelgas y actos de sabotaje eran, sin embargo, más bien excepcionales”³⁰ La interpretación que hace el catedrático a partir de los informes de la empresa es que la patronal entendía que estos se trataba de “pequeñas manifestaciones del poder del personal de MBA, representado ampliamente por el sindicato SMATA, pero, en parte también se trataba a disputas no ligadas al sindicato con respecto a cuestiones cotidianas como por ejemplo promociones, premios, o categorizaciones”. Por alguna razón, el Dr. Tomuschat entiende que estas no eran cuestiones de incumbencia del sindicato, pero efectivamente

³⁰ Op.Cit. p.33.

lo eran, en la medida en que las gratificaciones –pagos vinculados a niveles de productividad- y con los escalafones que asimismo fijan el piso salarial correspondiente con la calificación y el trabajo que se realiza. Puede que se tratara de una concepción que tenía la empresa en la medida en que la práctica del SMATA hubiera dejado aquella impresión durante las dos décadas anteriores de práctica gremial. Otro punto relevante del análisis radica en la explicación que da respecto de cómo se le daba curso a estas inquietudes de los operarios “se formaban pequeñas asambleas o grupos de protesta que intercedían a favor de un colega despedido o a favor de un mejoramiento del entorno laboral. En este caso resultaban principalmente afectados los capataces y supervisores.”³¹

A partir del relato se desprenden algunas conclusiones directas y otras indirectas. Desde 1973, se evidencia en la planta la formación de grupos de trabajadores ¿autoconvocados? que intercedían a favor de sus compañeros cuando el sindicato estaba ausente. Quizá en esta práctica encontremos una de las raíces de la falta de visibilidad de conflictos en los años previos. La acción por fuera del sindicato resultaba a todas luces de la falta de acción del mismo. Pero la inacción de una parte es insuficiente para producir la existencia de otra, dispuesta a tomar en sus manos los problemas y resolverlos. A la preocupación y bondad de los compañeros de trabajo, creemos que hay que adicionar elementos de la organización propia de la clase trabajadora.

La síntesis de experiencias históricas que permitan a un obrero concebir a su compañero afectado como algo más que un individuo desafortunado creemos que está en relación con su concepción de la clase obrera. La concepción de las relaciones capital y trabajo, como conciliables subyacente en un “nosotros, la empresa”, capital y trabajo todos juntos, o bien como excluyentes, ustedes el capital, nosotros los trabajadores, ustedes que nos explotan, nosotros que producimos valor, son contrapuestas una a otra y por lo tanto mutuamente excluyentes, aunque ambas presentes en diferentes sectores de la clase como un todo³². Y, estas concepciones de la clase están en íntima relación con una práctica.

El 4 de enero de 1974 “se produjo una gran confrontación cuando, en el marco de un reclamo por una mejor climatización de los pabellones de producción debido al calor estival, obreros insatisfechos ocuparon parcialmente la planta durante unas horas en una

³¹ *Ibíd.*

³² Ver Basualdo Op. Cit.

acción espontánea. Debido a que la dirección de la empresa no presentó ninguna solución, la ocupación se repitió el 7 y 8 de enero, sin que se hubiese llegado a una solución definitiva del problema”³³. En este caso el conflicto se da a raíz de condiciones de trabajo, no por salarios, y nuevamente el sindicato dirigido por la lista verde del SMATA está ausente, ahora con la anuencia de la patronal que tampoco se aviene a resolver el conflicto de raíz. La espontaneidad del accionar subyacente en el relato, creemos se debe a que la única organización posible que ven es el sindicato y el resto de las formas de organización políticas no son reconocidas, o quizá son identificadas con proselitismo no vinculado al trabajo gremial. Lo cierto es que la información la recogen justamente de un volante del Frente de Recuperación Sindical dirigido “A los compañeros de Mercedes Benz” del 7/1/74.

Además del oficialismo verde del SMATA, la militancia gremial en MBA contaba con la presencia de diversos militantes político-partidarios. Estaban presentes en la planta de acuerdo con la reconstrucción de H. Barbero³⁴ y de Ruth Werner-Facundo Aguirre³⁵ las siguientes corrientes políticas, JTP, que era la mayoritaria en número e influencia, el Partido Comunista como mencionamos anteriormente, el Partido Revolucionario de los Trabajadores, Política Obrera y el Partido Comunista Revolucionario. Barbero indica que según la inteligencia provincial dos integrantes de la Comisión Interna estuvieron ligados al PC y al PRT.³⁶

A comienzos de 1975 “el Consejo Directivo Nacional [del SMATA] se vio precisado a intervenir la Comisión Interna de Reclamos a raíz de la renuncia presentada por todos sus integrantes.”³⁷ Dado que esta información está ausente en el informe Tomuschat desconocemos si se trató en este caso, como en 1969, de despidos silenciosos por parte de la empresa para acallar a la oposición dentro de la planta. Sin embargo, la nota presentada por el SMATA al ministerio de Justicia en noviembre de 1975 precisa un poco más la información al declarar que “la medida, además de necesaria por el estado de acefalía del órgano de representación sindical interno, fue una decisión política destinada a terminar con los aventureros que desde la sombra promovían el divisionismo y el enfrentamiento y se dedicaban a cultivar la demagogia

³³ Tomuschat, op. Cit. 33

³⁴ Barbero, Héctor s/f *La Resistencia obrera en los anales de la policía bonaerense. El caso Mercedes Benz* Argentina. Informe final. Centro Cultural de la Cooperación.

³⁵ Werner, Ruth y Facundo Aguirre (2009) *Insurgencia obrera en la Argentina. 1969-1976 Clasismo, coordinadoras interfabriles y estrategias de izquierda*. IPS

³⁶ Op.Cit. 30

³⁷ Nota al ministro de Justicia Dr. Jorge Corvalán Nanclares, 4/11/75 del SMATA firmada por el consejo directivo nacional José Rodríguez –secretario general- y Juan Lázaro Rodríguez –Secretario de Actas.

como entretenimiento y el tremendismo como deporte.”³⁸ Entendemos a partir de esto que la comisión interna renunciante era opositora a la lista verde y dado que en el propio texto del SMATA están ausentes las denuncias de ilegalidad de la “saliente” CI, entendemos que ésta había sido electa de manera acorde a las elecciones tradicionales del gremio en MBA. Por otra parte resaltamos el hecho de que con anterioridad a la elección asamblearia de una CI opuesta a la dirección en un contexto de intervención sindical, los obreros se habían dado una dirección gremial distinta a la que no se posicionaba al frente de los conflictos acuciantes de la planta, sean de categorización, de recomposición salarial o por condiciones de trabajo insalubre.

Con anterioridad al conflicto de 1975, la empresa caracterizaba que se estaba en un buen momento “comparativamente libre de tensiones” dice el Informe Tomuschat trazando una paralelo con el grado de agitación laboral que se vivía en otras firmas extranjeras. Sin embargo, dos párrafos más abajo, se puede leer “a las dificultades de carácter político-económicas...y principalmente la problemática situación de la seguridad en Argentina Stuttgart consideró en 1974/1975 retirarse de la Argentina, sin embargo –a pesar de os sucesos dramáticos de octubre de 1975- no fue decidido de esa manera.” La decisión de quedarse produciendo en Argentina a pesar de lo convulsionado de la situación política y económica³⁹ debe haber tenido que ver con que producir camiones, ómnibus y unimog para el mercado local y regional, a MBA le era un gran negocio.

Sin embargo, los términos del “negocio” comenzaban a ser renegociados. Por un lado el parque de maquinas y herramientas con el que se producía estaba entrando en obsolescencia. Los reclamos de la Comisión Interna a la patronal, la Casa Matriz y los pedidos de solidaridad a la CI en Alemania realizados durante la dictadura (1978) en donde la protesta gremial estaba prohibida son ilustrativos. Estos obreros se “jugaban la vida” en esta protesta, pero también se jugaban la vida si producto de el parque de maquinas obsoleto con el que trabajaban se accidentaban o en otro nivel de

³⁸ *Ibíd.*

³⁹ En medio de un espiral inflacionario producto de la combinación de la crisis de agotamiento de la segunda etapa del modelo de industrialización por sustitución de importaciones y la crisis mundial que estalla en 1974, de un avance substancial del trabajo sobre el capital en los lugares de trabajo a partir de la negociación de convenios colectivos confluyeron con una movilización obrera de magnitudes nunca vistas en la capital federal, el llamado a la primera huelga general a un gobierno peronista y la renuncia de elementos claves del gabinete de la presidenta.

peligrosidad, la obsolescencia de las máquinas demandaba mayores niveles de explotación de la fuerza de trabajo, es decir, de su potencia en la labor.

La tecnología de la planta es de 30 años por lo menos, indican, “se nos había prometido que la empresa efectuaría inversiones importantísimas en nuestra planta fabril, se destinarían 20 millones de marcos para la construcción de una moderna línea de montaje de unidades y una nueva planta que permitiría de este modo evitar el hacinamiento que sufrimos los obreros”⁴⁰. El parque industrial obsoleto, junto con una coyuntura de desaceleramiento en el crecimiento de la empresa en la lógica de la empresa debía de ser compensado.

Los despidos de operarios resultan en una intensificación del trabajo. Indudablemente este razonamiento está detrás de los despidos tal como declara el director técnico Manfred Kreusel en 1975, que se trataba de una medida de racionalización⁴¹. Sin embargo, detrás de la racionalización productiva, está la racionalidad de la empresa. En el protocolo de la reunión de Directorio n° 5/75 del 15 de octubre de 1975 se dice “con esta acción todos los activistas actualmente identificados fueron alejados de los sucesos de la fábrica”⁴². Estos despidos de activistas, sin embargo, no eran únicamente solicitados por los requerimientos de funcionamiento y productividad de la patronal germana, sino que asimismo, eran imprescindibles para el retorno de la lista verde del SMATA al control de la planta. Aquella misma orientación que dirigía la CI durante el período que no visibilizamos luchas en la planta. El protocolo de la reunión del directorio de 14 de octubre dice “[alcanzó] la dirección de SMATA a MBA un alista con 400 nombres con la exigencia categórica de que fueran despididos inmediatamente. El directorio de MBA (...) decidió despedir a 117 trabajadores (conocidos activistas, elementos extremos) en razón de esta base legal correcta y del insistente pedido del Ministerio de Trabajo y del Sindicato”⁴³

Cuando comenzamos el capítulo indicamos que el proceso de lucha de los primeros años de la década del 70 se caracterizaba por su velocidad, profundidad e irreversibilidad. En la tirantez cada vez mayor entre empresa y trabajadores, y entre trabajadores y la dirección del SMATA tiene lugar el conflicto de 1975. Allí confluyen en medidas variadas el legado de las derrotas anteriores en estos años de lucha. El surgimiento de una dirección combativa, opuesta a la dirección del SMATA, que tiene

⁴⁰ Carta a los Miembros de la CIR de Daimler Benz- Alemania, 3/10/78 de la CIR MBA

⁴¹ Tomuschat Op.Cit. p41

⁴² *Ibíd.* p.41.

⁴³ *Ibíd.* p.41

como principio elementos de democracia obrera “todas las decisiones son tomadas en asambleas democráticas, en las que inclusive tienen participación algunos bien conocidos partidarios de la conducción como Rubén Aguiar, que nada hace por las reivindicaciones de los trabajadores.”⁴⁴ Donde la presencia de elementos de solidaridad de clase con el lema ‘tocan a uno, tocan a todos’ sosteniendo “no es la actitud de un reducido grupo de obreros que efectúan este reclamo, sino la decisión de todos los trabajadores de Mercedes Benz”⁴⁵, así como de sectores no directamente involucrados como la coordinadora Zonal La Matanza y el comercio de Cañuelas como lo indica su volante del 22 de octubre de 1975. Estas expresiones de solidaridad se evidenciarán en las dos grandes movilizaciones que realicen los trabajadores al ministerio de trabajo y a la sede central de la firma en capital federal, ambas con abundantes columnas obreras.

La intervención de Montoneros⁴⁶ en el conflicto es un tema que requiere un párrafo aparte. El secuestro del gerente Metz el 24 de Octubre. La organización de izquierda peronista incluye como condiciones de liberación del secuestrado el pago de un rescate millonario de dólares –cuya cifra aún permanece en discusión pero ronda entre los 7 y 4 millones de dólares- y el cumplimiento de la totalidad de los puntos del pliego de reivindicaciones. La decisión de la dirección de Montoneros de no coordinar las acciones armadas con su brazo sindical generó serios problemas. La confusión⁴⁷ entre los trabajadores que pensaron que se trataba de una acción dirigida por la patronal para hacerlos desfallecer como narran los sobrevivientes en la entrevista del documental de Weber. Creemos que es necesario evaluar la acción en la dimensión de reacciones contradictorias que producían este tipo de vinculaciones armadas con luchas netamente gremiales, aunque al final ambas hayan de hecho, confluído en el resultado favorable a los obreros.

⁴⁴ “Inquietud en los gremios” en Última Hora 23/10/1975

⁴⁵ Última Hora, p. 12 23/10/1975

⁴⁶ Las reivindicaciones se cumplirán por parte la empresa. Metz será liberado. Pero evaluar la derrota de la patronal a la luz a de una acción político-militar y desconocer el poder acumulado por parte de los 4000 obreros en huelga total por más de tres semanas, la solidaridad de la región en apoyo a los huelguistas y el poder efectivo que tiene para la producción totalmente en la consecución de objetivos gremiales creemos sería un error. También resultaría defectuoso si no fuera contemplado el hecho, ya que efectivamente ocurrió.

⁴⁷ En carta membretada Comando Superior Montonero, del 19 de noviembre del 75 de Mario a Rodi reza “no hemos tomado parte en el secuestro del directivo de MB”. Aunque en la causa radicada en el juzgado de San Isidro en 1985 se haya juzgado el hecho condenando a un individuo militante de montoneros por el hecho.

A modo de conclusión

El conflicto de 1975 dejó en los obreros de MBA valiosas experiencias de organización y lucha, de coordinación y un elevado grado conciencia de pertenencia de clase. El saldo será puesto en juego en los conflictos posteriores durante los inicios de 1976 antes del golpe de Estado, pero particularmente después cuando la resistencia y la organización de base no desaparecerán junto con los operarios que fueran secuestrados por las fuerzas de seguridad. Sin embargo el contenido y los objetivos habrán cambiado. La comisión interna combativa deberá renunciar hacia abril de 1976. Y luego de la intensificación de la represión hacia la fábrica en 1977 con el secuestro de la mayoría de los trabajadores, disminuirá hasta permanecer en un nivel bajo de reclamos.

Las denuncias del sindicato y la empresa a las fuerzas de seguridad identificando a obreros combativos con la subversión, dan cuenta de la profundidad del conflicto que estas luchas representaban en términos de capital y trabajo. El hecho de que fueran o no militantes sindicales, o partidarios, u ocuparan posiciones de dirección en la fábrica, no es el centro del problema, como lo demuestra la lista de 117-400 despedidos de 1975. Su práctica de independencia política y de solidaridad de clase subvertían, y la empresa y el sindicato lo notaban. Después de los años complejos de 1975-1976 en relación con el “normal” desenvolvimiento de la producción producto del conflicto desde las bases, en 1977 la producción se retoma, se eleva... “el clima de trabajo recargado luego de la desaparición de varios miembros de la planta pronto se normalizó y las discusiones entre la dirección de la empresa y el personal –sobre todo las cuestiones de salario y tiempos de trabajo- fueron caracterizando nuevamente las relaciones entre ambas partes.”⁴⁸

Como dijo Tasselkraut en el Juicio por la Verdad “Milagros No hay”, la única forma de desarticular el creciente poder obrero en la fábrica era por medio de la represión sistemática, el amedrentamiento, la instalación del terror en la línea de producción y la desaparición física de un elevado numero de trabajadores.

⁴⁸ *Ibíd.* p.62.