

Revista de Estudios Marítimos y Sociales

Publicación científica de carácter semestral

Año 13 - Número 17 - Julio de 2020 - Mar del Plata - Argentina - ISSN 2545-6237

Los metalúrgicos de Tandil, ¿una comunidad imaginada?

Tandil metallurgists, ¿an imagined community?

Daniel Dicósimo*

Instituto de Geografía, Historia y Ciencias Sociales, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina.

Correo electrónico: daniel.dicosimo@speedy.com.ar

* Instituto de Geografía, Historia y Ciencias Sociales, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina. Docente de Historia. daniel.dicosimo@speedy.com.ar



Los metalúrgicos de Tandil, ¿una comunidad imaginada?♦

Tandil metallurgists, ¿an imagined community?

Daniel Dicósimo♦

Recibido: 22 de mayo de 2020

Aceptado: 27 de junio de 2020

Resumen

Entre 1950 y 1990, ser o haber sido metalúrgico era parte importante de la identidad de los habitantes de Tandil. Por el hecho de que las grandes empresas del ramo habían comenzado como pequeños talleres, cuyos fundadores se habían formado en el oficio desde aprendices, el orgullo de pertenecer al rubro se transmitía desde la pequeña elite de propietarios a una base numerosa de obreros. Hay memorias publicadas de esos patrones, monumentos al fundidor y a las fábricas, notas en los diarios conmemorando el día de la industria. La presencia de los obreros ha sido notable en la historia y el paisaje urbano. Por otra parte, en el ramo siempre predominó la diversidad: dos o tres grandes empresas rodeadas de numerosos pequeños o medianos talleres, un proceso de trabajo dividido en subprocesos, tareas y oficios muy diversos, productos muy diferentes. Por lo tanto ¿sobre qué se basaba esa identidad?, ¿el trabajo fabril es una dimensión suficiente para explicarla?, ¿existió una comunidad metalúrgica territorial, cultural y socialmente homogénea?, ¿o la comunidad fue resultado de una construcción con múltiples autores?, ¿acaso fue una comunidad “imaginada”?

Palabras clave: metalúrgicos, comunidad, Tandil

Abstract

Between 1950 and 1990, being or having been a metallurgist was an important part of the identity of the inhabitants of Tandil. Due to the fact that the large companies in the field had started as small workshops, whose founders had been trained in the trade since apprentices, the pride of belonging to the field was transmitted from the small elite of owners to a large base of workers. There are published memories of these patterns, monuments to the smelter and the factories, notes in the newspapers commemorating the day of the industry. The presence of the workers has been remarkable in history and the urban landscape. On the other hand, diversity always prevailed in the field: two or three large companies surrounded by numerous small or medium-sized workshops, a work process divided into very different threads, tasks and trades, very different products. Therefore, what was that identity based on? Is factory work a sufficient dimension to explain it? Was there a territorial, cultural and socially defined metallurgical community? Or was the community the result of a construction with multiple authors? Was it an "imagined" community?

Key words: metallurgists, community, Tandil

♦ Agradezco los comentarios de Andrea Andújar, Julia Soul, Silvia Simonassi y Florencia Minardo, que enriquecieron la versión original de este artículo.

♦ Instituto de Geografía, Historia y Ciencias Sociales, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Argentina. Docente de Historia. daniel.dicosimo@speedy.com.ar



Introducción

Entre 1950 y 1990 una parte importante de los asalariados de Tandil estuvieron empleados en alguna de las empresas metalúrgicas de la ciudad; muchos de ellos habitaron en barrios cercanos a las mismas, contruidos por el impulso de sus patrones o poblados por vecinos que también trabajaban en la industria; la mayoría compartió una representación de género construida o reforzada por el tipo de trabajo manual, esforzado y riesgoso que requería la elaboración de productos de metal, y todos ellos sintieron que pertenecían a algo parecido a una comunidad, unida por una identidad propia y distintiva. Por el hecho de que las grandes empresas del ramo habían comenzado como pequeños talleres, cuyos fundadores se habían formado en el oficio desde aprendices, el orgullo de pertenecer al rubro se transmitía desde el pequeño grupo de propietarios a una base numerosa de obreros. Hay memorias publicadas de esos patrones, monumentos al fundidor y a las fábricas, notas en los diarios conmemorando el día de la industria. La presencia de los obreros ha sido notable en la historia y el paisaje urbano.

Sin embargo, en el ramo siempre predominó la diversidad: dos o tres grandes empresas rodeadas de numerosos pequeños o medianos talleres, un proceso de trabajo dividido en subprocesos, tareas y oficios muy diversos, productos muy diferentes. Por lo tanto ¿sobre qué se basaba esa identidad?, ¿el trabajo fabril es una dimensión suficiente para explicarla, incluso en su dimensión de género?, ¿existió una comunidad metalúrgica territorial, cultural y socialmente homogénea?, ¿o la comunidad fue resultado de una construcción que debe reconocer muchos autores?, ¿fue una comunidad “imaginada” en el sentido atribuido por Benedict Anderson al nacionalismo, es decir que aunque los trabajadores metalúrgicos no conocieran a la mayoría de sus miembros, en sus mentes vivía la imagen de una comunión, una fraternidad fuerte y duradera?

En este artículo indagamos en el origen, naturaleza y evolución histórica de la comunidad de los trabajadores metalúrgicos de Tandil. Comenzaremos por definir comunidad, lo que no es simple porque, como ha señalado Linda Mc Dowell, etnógrafa británica del trabajo y el empleo, “comunidad es una de las muchas palabras insatisfactorias que utilizamos profusamente para denominar cosas que no tienen la misma definición” [Mc Dowell 2000: 150]. Nos referiremos a la comunidad como



una red fluida de relaciones sociales que puede estar ligada o no a un territorio, de tal modo que «comunidad» será más un concepto relacional que una categoría, y estará definido tanto por las relaciones sociales materiales como por los significados simbólicos. Las comunidades son contextos dependientes, contingentes y definidos por relaciones de poder, y sus límites se establecen mediante mecanismos de inclusión y exclusión. Aunque tales mecanismos pueden cambiar y, consecuentemente, los límites pueden verse alterados con el tiempo, las comunidades son necesariamente entidades limitadas. [Mc Dowell: 151]

Partimos de la idea que nos aproximamos a un objeto formado por una diversidad de componentes, tanto laborales, sociales, culturales, territoriales y sexuales, relacionados entre sí y que cambia con el paso del tiempo, por lo cual requiere de nosotros una estrategia metodológica que contemple un abanico de dimensiones, como el trabajo fabril, la identidad de género, la asociación corporativa, la sociabilidad, las relaciones salariales y la influencia que ejerce el tiempo sobre todas ellas. La estructura del texto está compuesta por tres partes: la primera es una descripción histórica del complejo industrial metalúrgico local, que proporciona al lector un marco contextual; la segunda consiste en una reconstrucción analítica de las dimensiones a las que hicimos referencia antes y la tercera es una conclusión.

1. El complejo industrial metalúrgico de Tandil, 1930 - 1990

La actividad metalúrgica del partido de Tandil surgió en las primeras décadas del siglo XX asociada al sector agrícola, en particular al cultivo de trigo y avena, en la medida que éste se proveía en los talleres metalúrgicos locales de cocinas, estufas a leña y casillas de chapa para sus trabajadores durante la época de cosecha. A partir de la Gran Depresión, cuando el control de cambios hizo prohibitiva la importación de repuestos para las máquinas cosechadoras de origen extranjero, las actividades agrícolas dependieron de la sustitución de los mismos por otros fabricados en esos mismos talleres. Un número considerable de estos existía ya en la segunda década del siglo, entre los que se destacaba el de los hermanos Bariffi, unos italianos expertos en el oficio de clasificar y fundir hierro, que ocuparía a 123 empleados y obreros en 1936.

El taller de los Bariffi se amplió a mediados de los años cuarenta, incorporando la fabricación de repuestos para autos –cuya importación estuvo cerrada durante la Segunda Guerra– en particular unos blocks de cilindros adaptables al motor Ford A. La fábrica,



ahora llamada Bariffi Industria Metalúrgica Argentina (BIMA), ocupaba a 290 personas en 1946, un porcentaje importante del empleo total del sector, que llegaba a 450 trabajadores. A fines de esa década abrió sus portones Metalúrgica Tandil, que llegará a ser la empresa más grande del sector e, incluso, una de las más importantes proveedoras de autopartes del complejo automotor nacional. A mediados de los años '60s Renault Argentina se convirtió en socio mayoritario y la empresa dio un salto en tamaño y complejidad al convertirse en su "fundidora cautiva", ocupando un máximo de dos mil trabajadores. En los medios gráficos locales y nacionales se señaló, al cumplirse 35 años de su fundación, el gran peso social y financiero de la empresa en la sociedad tandilense.¹ RONICEVI, que sería la tercera gran empresa del sector, comenzó a operar en 1967; se dedicó a las autopartes y fue un importante proveedor de Peugeot Argentina, SIAM Electromecánica, Chrysler, Volvo y Borward. En el mapa industrial metalúrgico de Tandil, estas tres empresas estuvieron rodeadas de pequeños y medianos talleres, que mecanizaban piezas o elaboraban modelos y herramental para ellas.

La fuerza de trabajo que ocupaban estas empresas adquirió un peso creciente en la sociedad local, imponiéndose su presencia en el territorio urbano, en las actividades comerciales y en las recreativas en forma progresiva pero firme a lo largo de cuarenta años. La distribución local del empleo por sector de actividad comenzó a cambiar en la década de 1930; el correspondiente a la industria comenzó en 1937 una tendencia al crecimiento que se mantendría firme hasta los años noventa (Tabla 1). Si bien la ocupación en las actividades rurales no cayó abruptamente, se hizo notoria la migración de trabajadores a los talleres y fábricas que no paraban de abrir sus puertas, alentados por el estímulo de una sustitución de importaciones que se volvería modelo de crecimiento desde 1946. Entre 1935 y 1964 el empleo industrial fue, en números absolutos, el que más creció dentro de la ocupación urbana local, siendo desplazado a partir de entonces por el que absorbían el comercio y la administración pública. Ese crecimiento fue sostenido por la rama metalúrgica, sobre todo en los años sesenta y parte de los setenta, que pasó de representar el 14 % de la ocupación industrial en 1946 al 67 % en 1974 (Tabla 2).

¹ Ver Suplemento del Diario Clarín, 29 de noviembre de 1983.



En este punto queremos señalar un déficit de las estadísticas sobre el empleo en la industria metalúrgica, que consiste en no desagregar los números según el sexo de los trabajadores y las trabajadoras. En las empresas locales existía, por lo menos desde mediados de los años '50s, una segregación por género en la distribución de tareas, que se justificaba por las diferencias corporales o culturales entre hombres y mujeres [Faur y Zamberlin 2007]. Los puestos de trabajo que requerían de fuerza física, velocidad y coordinación de movimientos eran asignados a los hombres y los que implicaban atención a los detalles y motricidad fina en el manejo de modelos, máquinas y papeles a las mujeres. En la medida que los talleres se agrandaban y complejizaban, sus propietarios debieron delegar las tareas administrativas en empleados y empleadas, así las mujeres fueron incorporadas como secretarias o administrativas. La mayoría de las empresas redujo el trabajo femenino a tareas de oficina, que no requerían fuerza física sino atención a los detalles, prolijidad y lealtad a los propietarios. El personal administrativo de la rama metalúrgica no estuvo afiliado a la UOM ni adherido a su obra social hasta los primeros años setenta, cuando la ley de obras sociales de la Revolución Argentina cambió esta situación. Por lo tanto, los empleados administrativos y en particular las mujeres eran poco proclives a participar de los conflictos laborales. Metalúrgica Tandil fue una excepción a la regla al incorporar mujeres al área de producción a mediados de la década de 1950, aunque a ellas también les serían asignadas tareas según un criterio de género. Fueron destinadas a la elaboración de noyos, los moldes internos de las piezas, una tarea que exigía atención a los detalles – como el de las secretarias administrativas – y habilidad para elaborar los modelos, amasándolos con una mezcla de arena y aceite, una cualidad que *se esperaba* de las trabajadoras en tanto responsables, fuera de la fábrica, de preparar los alimentos para la familia.



Tabla 1. Población Económicamente Activa de Tandil por sector

Año	PEA Primaria	PEA Secundaria	PEA Terciaria	Fuentes
1935	s/d	1418	s/d	Censo Industrial
1937	9920	2268	s/d	Amadasi (1981)
1939	s/d	2222	s/d	Ídem
1947	s/d	3151	1969	IV Censo Nacional
1954	s/d	2811	2472	Censo Económico
1960	5648	s/d	s/d	Censo Agropecuario
1964	s/d	4848	5789	Censo Económico
1969	6162	s/d	s/d	Censo Agropecuario
1974	s/d	5491	6456	Censo Económico
1979	s/d	5973	s/d	Censo Industrial Tandil
1983	s/d	2192	s/d	Min. Economía Provincia Bs As
1985	s/d	3970	7523	Censo Económico

Fuente: Guillermo Velázquez. Componentes del crecimiento demográfico del partido de Tandil, 1914 – 1985. Municipalidad de Tandil, 1989.

Tabla 2. La ocupación en la industria metalúrgica

Año	Total de la Industria	Industria metalúrgica	%
1946	3151	450	14
1956	2811	800	22
1964	4822	2901	60
1974	5483	3700	67
1985	3970	1111	28

Fuente: elaboración propia en base a fuentes censales y documentos de empresas.

2. Las múltiples dimensiones de la comunidad

Trabajo fabril y representaciones de género

Antes de que aparecieran las fábricas en Tandil, en los talleres metalúrgicos existentes en la década de 1930 ya había un núcleo estable de obreros calificados y una periferia de trabajadores poco calificada y afectada por una rotación estacional. En la medida en que las características tecnológicas de la producción metalúrgica de esta época persistieron hasta la década de 1980, también se mantuvo esa elevada proporción de trabajo poco calificado e inestable.² En ese contexto, la antigüedad en el empleo fue, desde muy

² Entre las características tecnológicas de la producción en los talleres y fábricas metalúrgicas estaban una producción “discontinua” y limitada a lotes “chicos” de productos de escasa complejidad, presencia de



temprano, un valor importante. Esto se puso de manifiesto en la primera huelga realizada en el sector, declarada por los obreros del taller Bariffi Hermanos el 26 de marzo de 1936, y que se extendería casi dos meses.³ En el petitorio que hicieron público ocupaba un lugar importante el reclamo que la patronal estableciera como criterio de las suspensiones de personal la antigüedad del mismo y que abandonara su práctica de contratar a obreros adultos con un jornal equivalente al que correspondía a los aprendices.⁴

La antigüedad estaba relacionada con el conocimiento y ejercicio de un oficio. El sector de trabajadores calificados, integrado por fundidores, modelistas, mecánicos y electricistas, entre otros, tenía valores que “reflejaban” la ética de los patrones: el respeto por el oficio y la aspiración a desarrollar una trayectoria laboral ascendente, basada en el esfuerzo, cierta honestidad y el sacrificio personal, que podía culminar en la actividad independiente. Esta ilusión, que en algunos casos se concretaba cuando los trabajadores abrían sus propios talleres y se convertían en subcontratistas de alguna de las fábricas locales, fue muy persistente a través del tiempo.

La persistencia del paradigma taylorista en la organización del trabajo de la mayoría de las empresas locales, prolongó el sino de tareas simples, repetitivas y monótonas, que requerían de un esfuerzo físico y mental de adaptación, algo que no todos podían sostener en el tiempo. Por esto la rotación en el empleo, contracara de la antigüedad, constituye otro de los valores del sistema cultural del taller, no uno de los centrales ni el más valorado, sino más bien uno “táctico”, contrapartida de la “estrategia” de persistir, integrarse y progresar. En el petitorio de 1936, los trabajadores cuestionaban la práctica de la empresa de pagar “a cuenta”, reteniendo parte del salario, un recurso para evitar que aquéllos “emigraran” a la cosecha, y reclamaban el pago por quincena. Esta demanda revelaba el deseo de los trabajadores menos calificados de asegurarse la libertad para moverse a otros empleos, ya fuera en la recolección de la cosecha, como conductores o

numerosas secciones, una proporción elevada de trabajo manual y uso generalizado de máquinas y herramientas simples y universales.

³ Bariffi era el mayor de 142 talleres locales dedicados a proveer de servicios de mantenimiento al sector agrícola, incluyendo la fabricación de repuestos para máquinas agrícolas, de cocinas y de estufas a leña. La producción alcanzaba un pico entre los meses de octubre y marzo, es decir durante el período de la cosecha de cereales, y asociada a ella la ocupación también llegaba al techo de 123 trabajadores.

⁴ Diario Nueva Era de Tandil, 30/03/1936



mecánicos de la maquinaria agrícola, o en la actividad de extracción de granito, en las canteras que rodeaban la ciudad.

Las tareas cotidianas en los talleres y las fábricas eran pesadas y peligrosas, además de repetitivas y monótonas. Los trabajadores levantaban y arrastraban cajas de hierro que pesaban más de treinta kilos, operaban máquinas que irradiaban calores intensos y gases asfixiantes, limpiaban piezas que despedían esquirlas a gran velocidad o chispas que penetraban los anteojos de seguridad y lastimaban los ojos. Los accidentes y las enfermedades eran frecuentes: pies y manos aplastadas, dedos cortados, ojos dañados, deshidratación, insuficiencias respiratorias, glaucomas, entre otras. Los criterios de selección de las empresas para incorporar personal tenían en cuenta esas condiciones de trabajo, se prestaba atención a los antecedentes laborales y a la edad del ingresante, no hubo exámenes físicos hasta la década de los noventa, alcanzaba con la juventud y la experiencia en trabajos pesados. La mayoría de los ingresantes provenían de las actividades rurales, de las canteras de granito o caliza, de la construcción o, en menor medida, de la industria petrolera.

Los requisitos para el ingreso y la experiencia cotidiana del trabajo intervinieron para construir una representación de género de lo que *debería ser* un trabajador metalúrgico. Se esperaba que las aptitudes de fortaleza y resistencia que exigía el trabajo pesado estuvieran encarnadas naturalmente por los varones, de modo que las mujeres fueron destinadas generalmente a tareas administrativas o de producción muy livianas. Sin embargo, la habituación al medio ambiente de trabajo, es decir al impacto de los ruidos, gases, calor, humo y polvo que reinaban en los talleres, requería, además, un empeño que no todos los varones podían sostener mucho tiempo. Tanto las voces de las empresas, a través de sus capataces y supervisores, como las miradas de los otros trabajadores obligaban a los nuevos a disimular las dudas, a superar la debilidad, a sobreponerse al agotamiento. El siguiente testimonio es revelador.

Pregunta: ¿Qué trabajo hacía cuando ingresó a la fábrica? Respuesta: Empecé repartiendo cajas [de moldes], me pusieron unos días en noyería y me mandaron a moldeo [donde se hacían los modelos externos de las piezas]. El capataz me dijo: ¿“te animás a trabajar en la zaranda?” [La zaranda servía para extraer la tierra de las cajas de moldeo] y empecé. Los primeros días fueron bravos, venía en bicicleta y casi no llegaba a mi casa del cansancio. Me bañaba mi señora. No aguantaba el calor, lo que más lo mata a uno es el calor. *A veces alguno abandonaba antes de ir a la*



zaranda. Pregunta: ¿Y usted por qué aguantó? Respuesta: Porque yo siempre hice trabajos duros y *tengo amor propio*.⁵

Quien ofreció este testimonio tenía ya una larga trayectoria en la fábrica, su imagen de lo que *debía ser* un trabajador estaba consolidada y era, posiblemente, la predominante entre otros trabajadores veteranos. Esa imagen está compuesta no solo por la fuerza física sino por la valentía para aceptar el desafío que planteaba la empresa, por intermedio del capataz, y por la tenacidad para sostener el esfuerzo durante un tiempo prolongado hasta adaptarse. Esta representación nos dice algunas cosas sobre el tipo de *masculinidad* que predominaba en los talleres metalúrgicos, un sentido de ser varón que se traía de experiencias de vida y de trabajo anteriores y que era reforzado por la empresa.⁶

Desde una perspectiva de género y abriendo el enfoque más allá de las fábricas, podemos pensar que la predisposición de los trabajadores metalúrgicos a consentir las distintas formas de intensificar el trabajo, con los riesgos que ello implicaba en términos de carga física y mental, no era solo promovida por la oferta de beneficios que implicaba, sino también porque apelaba a su *masculinidad* y los comprometía a partir de la representación que éstos tenían de su lugar en la división sexual del trabajo de la sociedad salarial. La masculinidad de los metalúrgicos se basaba en un modelo de familia tradicional, en el cual el hombre era el “ganador del pan que lleva a casa un sueldo”, autosuficiente económicamente y la mujer es la responsable de “sostener la vida” en la intimidad del hogar, dependiente económicamente del hombre. [Pérez Orozco 2014] La ubicación de hombres y mujeres en la división sexual del trabajo no significa una posición estática en cuanto a su identidad, por cuanto “las instituciones socioeconómicas no son solo portadoras, sino también *re - productoras* de género: entidades activas en la actualización constante de las formas de entender lo masculino y lo femenino” [Pérez Orozco 2014: 168].

⁵ Testimonio de Héctor Bustamante, operario de Metalúrgica Tandil, recogido por el autor.

⁶ Según Hernán Palermo “la masculinidad, lejos de ser algo con lo que se nace, resulta ser algo aprendido a partir de las experiencias vividas. Al abordar la masculinidad, es importante destacar que no se trata de posesiones individuales sino de prácticas institucionalizadas localizadas en estructuras de poder. En este sentido, es una dimensión del orden del género que remite a un proceso social e histórico a través del cual los hombres se comprometen en una posición de género y clase” [Palermo 2016: 111].



Para los trabajadores metalúrgicos *construir* su masculinidad suponía adherir a lo que Pérez Orozco llama una “ética productivista”: tener un empleo y ganar un salario otorgaba sentido y reconocimiento social, era “una construcción identitaria autocentrada” que incluía proveer los recursos para la vida a los miembros dependientes de la familia. Por un lado, en el marco general de la división sexual del trabajo cuanto mayor sea el valor económico del trabajo realizado, por salarios y derechos sociales, mayor será el reconocimiento social. Por otro lado, en la escala específica de la industria, la adhesión al destajo, la contrata o al trabajo por primas significaba para el trabajador, en un plano reducido, comprometerse con lo que *se esperaba* de él en la división sexual del trabajo en la fábrica, o sea realizar las tareas más pesadas y riesgosas en el menor tiempo y con el mayor producto posibles. Volveremos a este tema más adelante.

Si compartir esa representación de género unía a los trabajadores en una “hermandad”, también podía dividirlos o introducir tensiones con aquellos que no la compartían o manifestaban otras formas de ser varones. A comienzos de la década de 1970 unos 200 jóvenes trabajadores fueron incorporados a Metalúrgica Tandil, no tenían experiencia laboral ni sindical y eran solteros. Fueron destinados a Terminación de productos, una sección intensiva en trabajo manual, con malas condiciones ambientales y donde existían planes de incentivación.⁷ Según los testimonios, la gerencia presuponía que una mano de obra joven podría aumentar las bases de producción y resistir el esfuerzo, pero los jóvenes rechazaron las primas y la movilidad entre líneas de producción. Esta actitud resultó incomprensible para los trabajadores y delegados veteranos, y no es extraño que los excluyeran de la “fraternidad”. Los siguientes testimonios son reveladores de ese choque entre diversas formas de *entender* la virilidad y de *ser* varones:

Yo mismo tuve una reunión con el Gerente de Relaciones Industriales y le advertí que era un error tomar gente joven, que en esa época venía media convulsionada y causaría problemas. Y así fue: venían tarde, con unas melenas hasta acá, no sé qué ideología tenían. Entraron en rebaba, la sección donde más lío había, y en desterronado. Si usted les ponía un ventilador porque tenían calor le decían que hacía mal a la espalda, si lo ponía de frente se quejaban porque les venía polvillo. Ahí se originaron todos los conflictos que hubo en la empresa, cuando se dieron cuenta

⁷ Los factores de riesgo propios de esa sección fueron potenciados por la decisión empresarial de acelerar el ritmo de trabajo y de cambiar a los trabajadores de puestos según las necesidades de cada línea de producción.



comenzaron a limpiarlos. Yo había entrado de pibe en Metalúrgica Tandil, eran otros tiempos...⁸

En los años setenta ingresaron muchos jovencitos a Rebaba y sacaron a los viejos, eran muy revolucionarios, sobretodo haraganes, hacían cualquier cosa con tal de no trabajar. Entonces la empresa los sacó y se quedó con los viejos⁹

En estos testimonios podemos apreciar que la imagen del *trabajador ideal*, predominante en Metalúrgica Tandil, era la del varón que no dejaba de cumplir sus tareas, aunque las condiciones y medio ambiente fueran riesgosas para su salud física y mental. Según esa representación, impuesta por la empresa y aceptada por los operarios veteranos e integrados a la disciplina del taller, los varones jóvenes que no aceptaban trabajar según esas reglas eran considerados, explícitamente, “revolucionarios” y “haraganes” e, implícitamente, pocos hombres porque no aguantaban los factores ambientales, como el calor y el polvo, que los “verdaderos” hombres toleraban sin quejarse.

A pesar de las privaciones del trabajo fabril había lugar, como lo ha señalado la sociología industrial, para “satisfacciones relativas” dentro del taller, es decir para la habituación a la monotonía y al cansancio, el dominio del trabajo y la sensación de satisfacción. Estas “satisfacciones relativas” se presentaban en general, y también en este caso, como adhesión a juegos entre compañeros de sección. [Burawoy 1989] Entre ellos han quedado registradas las bromas por los resultados de un partido de fútbol, expresiones de enojo o alegría con gritos y corridas, o “guerras amistosas” usando como proyectiles terrones de arena, tierra de noyería o restos de noyos o moldes. Todo esto en medio de un turno de producción, lo que resultaba en multas, suspensiones y, por acumulación, el despido.

La adhesión a estos juegos, no obstante, representaba una forma de expresar amistades o rivalidades pero dentro de una “fraternidad”, una “hermandad” que se reconocía entre quienes compartían el mismo trabajo pesado, insalubre y monótono. Las bromas pesadas dentro de la fábrica también servían para marcar el límite de la misma, para señalar quiénes estaban afuera, y se dirigían en tal caso al personal jerárquico, desde los capataces a los jefes de sección, quienes eran objeto de burlas varias como llenarle de yerba y

⁸ Testimonio de Héctor Turri, delegado en Herramental y dirigente de la Seccional UOM, recogido por el autor.

⁹ Testimonio de Oscar Piñón, operario de Noyería, recogido por el autor.



papeles el casco reglamentario olvidado en el vestuario. En estos casos la empresa consideraba los juegos como un desafío oculto, una forma disimulada de negar deferencia a la autoridad de la empresa, la catalogaba como una injuria y aplicaba una sanción.¹⁰

Esas relaciones “fraternales” se proyectaban fuera de la fábrica, a través de los partidos de fútbol organizados informalmente por los mismos trabajadores o de los torneos concertados de modo formal, que llegaron a ser anunciados en las gacetillas que imprimieron algunas empresas, como la “Gaceta MT” de Metalúrgica Tandil. Los equipos estaban formados por secciones y por áreas, agrupando a los obreros de cada subproceso de producción y a los empleados mensualizados de la administración.¹¹ Es interesante observar que los equipos representaban identidades comunes y enfrentadas, más o menos equivalentes a las que unían y separaban a los miembros de las secciones de producción entre sí y a todas ellas con las de administración; y que los capataces y supervisores colaboraban en la competencia y hasta podían integrar los equipos, lo que podría interpretarse como una forma de resolver, mediante el juego, los agravios y las tensiones que sufrían los obreros diariamente al entrar en contacto con las estructuras de vigilancia de la empresa.

Por otra parte, hubo “juegos” organizados por la patronal como el trabajo a destajo, la “contrata” y el pago de primas por resultados, que contribuyeron a unir, tensionar y dividir al colectivo obrero [Burawoy 1989]. Estas formas tayloristas de organizar el trabajo introdujeron o reforzaron valores y actitudes en la cultura del taller que, a excepción del paréntesis de la década peronista, estuvieron presentes durante casi un siglo. Esos valores y actitudes consistían en una combinación del orgullo resultante de alcanzar las metas que proponían los planes de primas, con el esfuerzo físico y mental necesarios para conseguirlas. El reconocimiento por los compañeros de sección de los atributos del oficio, la destreza, la velocidad y el coraje, imprescindibles para hacer frente a los riesgos colaterales a la intensificación del ritmo de trabajo, eran tanto o más importantes que el

¹⁰ Las calificaciones y sanciones por violación a la disciplina fabril las encontramos en los expedientes judiciales abiertos en ocasión de demandas a las empresas metalúrgicas, iniciadas por trabajadores que habían sido suspendidos o despedidos. Los expedientes que se encuentran en el Archivo del Tribunal de Trabajo de Tandil ha sido citados por nosotros en Dicósimo 2016. Ver por caso Tribunal del Trabajo de Tandil, “Indemnización por despido. FJC contra Metalúrgica Tandil”. 1980, expediente 1108, legajo 83

¹¹ Testimonio de Raúl Echeagaray, empleado de Personal en Metalúrgica Tandil, recogido por el autor.



beneficio económico adicional que implicaban. La participación en el sistema de incentivos reforzaba el sentido de pertenencia a una “fraternidad”, de la que estaban excluidos quienes no adherían al mismo.

En 1956, Metalúrgica Tandil incorporó primas a la productividad y cronometristas, en el contexto favorable abierto por la destitución de Perón los empleadores respondieron a los reclamos de aumentos de salarios con la exigencia de aumentos de productividad [James 1981; Schneider 2005]. Los trabajadores que aceptaron las primas pronto aprendieron cómo adaptarse a un ritmo más intenso de trabajo, “inflando” el tiempo estimado para la fabricación de cada pieza con movimientos innecesarios, en el caso de los operadores de máquinas.¹² Poco después de la derrota de la huelga general de enero de 1959, iniciada por el conflicto en el frigorífico Lisandro de la Torre, la empresa dispuso nuevos controles de tiempo en algunos puestos de trabajo, los cuales permitieron un ajuste del tiempo promedio de producción. En respuesta la Comisión Interna reclamó que el control de tiempos se hiciera en puestos cuyos operarios no estuvieran familiarizados con la pieza.

En octubre de 1959, poco después de la derrota de la huelga metalúrgica, la empresa recurrió a un ardid para romper la resistencia al control de piezas “viejas” consistente en introducir pequeñas reformas en éstas para declararlas “nuevas”. El recurso fue resistido por los operarios de dos secciones, que abandonaron los planes de incentivos vigentes y declararon un “quite de colaboración”.¹³ La medida de fuerza se generalizó y el sindicato la apoyó reclamando que se pagaran asignaciones familiares, premios y horas extras adeudadas y se suspendieran cambios de horarios no consultados. Cuando la empresa se comprometió a saldar esas deudas, el sindicato aceptó el control de tiempos sobre las piezas “nuevas”.¹⁴

El conflicto nos permite observar qué representaba el trabajo incentivado en la cultura del taller y cómo su aceptación o rechazo determinaba posiciones en el sistema de relaciones sociales. A poco de ser levantado el “quite de colaboración”, un grupo de delegados cuestionaron públicamente al sindicato porque dicha medida había perjudicado a los

¹² Testimonios de Oscar Piñón y Raúl Jelusich, operarios de Metalúrgica Tandil, recogidos por el autor.

¹³ Diario Nueva Era de Tandil, 14/10/1959; Diario El Eco de Tandil, 15/10/1959

¹⁴ Diario El Eco de Tandil, 17/10/1959; Diario Nueva Era de Tandil, 19/10/1959.



trabajadores que cumplían planes de incentivación, que no tenían quejas sobre el control de tiempos y que no habían podido cobrar las primas. Acusaron de “traidores” a sus autoridades y amenazaron con llamar a una asamblea contra ellos, que no fue necesaria porque renunciaron a sus cargos. En este caso la adhesión al trabajo por primas había llevado a los trabajadores a desplazar lateralmente el conflicto, considerando que el oponente de sus intereses no era la patronal sino el sindicato y otros delegados y trabajadores, lo que es una actitud derivada de la individualización que generaba este tipo de trabajo. A diferencia de estos trabajadores, el grupo que había declarado el “quite de colaboración” cuestionaba, no el sistema de primas, sino la decisión unilateral de la empresa de modificar sus reglas, introduciendo pequeñas reformas en las piezas “viejas” para declararlas “nuevas”. El motivo del desacuerdo pareciera radicar en la percepción de que había disminuido su control sobre las condiciones que les permitía cumplir las cuotas complementarias y obtener las primas correspondientes, en otras palabras que había aumentado la incertidumbre sobre el resultado del “juego”.¹⁵

¿Barrios obreros o barrios populares?

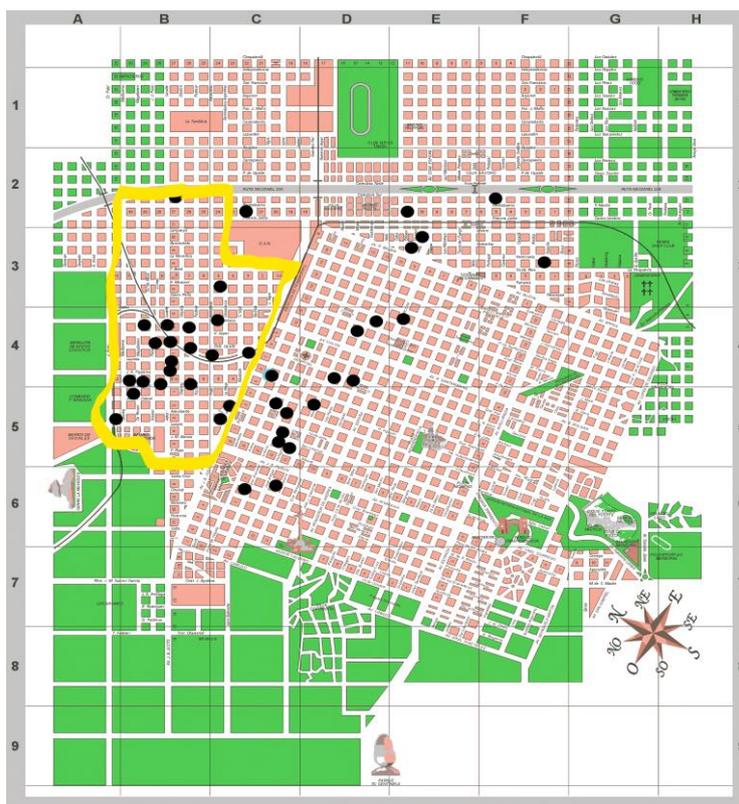
En el año 1947 cambió el balance demográfico de la ciudad de Tandil, que pasó de ser expulsora a ser receptora de población, la composición urbana de la población del distrito aumentó el 57% ese año, superando a la rural hasta entonces predominante [Velázquez 1989]. Este punto de inflexión puede explicarse por el crecimiento de la demanda laboral en las actividades urbanas, particularmente la industria, donde la ocupación registró un aumento del 45 % entre 1935 y 1947. (Cuadro 1) El motor de la misma fue la rama metalúrgica, que registró un incremento de la ocupación propia del 166 % entre 1946 y 1974. (Cuadro 2)

Los nuevos trabajadores metalúrgicos eran también nuevos habitantes que migraban de las zonas rurales del distrito, de distritos vecinos o de otras provincias. Su estrategia en la búsqueda de vivienda consistió, como ha sucedido históricamente en el mercado de trabajo argentino, en priorizar el alquiler o la compra en lugares próximos al trabajo. Ese patrón de asentamiento generó la aparición en la zona norte de la ciudad de dos barrios, Villa Galicia y Barrio Metalúrgico, y la transformación de uno ya existente, Villa Italia

¹⁵ Sobre el efecto de la incertidumbre en el trabajo por primas seguimos a Burawoy 1989: 113.



[Guerrero, s/f]. En esos barrios había, al mismo tiempo, una densa concentración de fábricas y talleres metalúrgicos. (En el mapa los tres barrios están señalados en color amarillo y las empresas con puntos negros) Muy próxima a estos asentamientos estaba situada BIMA, que fue empleadora de sus habitantes entre los años cuarenta y cincuenta. No obstante, la empresa más importante de esta zona será a partir de los años sesenta Metalúrgica Tandil; a su alrededor aparecieron talleres medianos y pequeños en relación de subsidiariedad con aquella.



Villa Italia (ubicada en la parte superior y central del recuadro) había surgido en 1911 y sus residentes originales, muchos de ellos inmigrantes italianos, estaban dedicados al cultivo de hortalizas y animales de corral en pequeñas chacras. Otros eran empleados del ferrocarril, que había llegado a la ciudad a fines del siglo XIX e instalado su estación y talleres en el límite sureste del barrio. A partir de la apertura de BIMA, de Metalúrgica Tandil y de talleres subsidiarios el barrio se pobló de obreros y empleados, quienes convivieron y se asociaron con los vecinos ya existentes, surgiendo progresivamente una identidad popular, producto del obrerismo metalúrgico, de la cultura ferroviaria y de la rural. Villa Galicia (en la parte inferior del recuadro) surgió como un asentamiento obrero,



más homogéneo y reciente que el anterior, producto del empleo que generaban las fábricas y los talleres ya mencionados. En el extremo inferior izquierdo del recuadro se instaló un tercer barrio, del que hablaremos más adelante, construido por iniciativa de Metalúrgica Tandil para sus obreros, empleados y supervisores, con créditos del Banco Hipotecario Nacional. Estaba constituido por unas doscientas viviendas familiares del tipo chalet. La gran concentración de trabajadores metalúrgicos en estos tres barrios no pasaba desapercibida para el resto de la población, no solo porque constituía en 1966 un tercio del territorio urbano sino también por el efecto multiplicador de los salarios de sus habitantes sobre el comercio y la administración pública ubicados en el centro histórico. Sus límites estaban claramente formados ya a mediados de la década de 1960 y representaban un símbolo, junto al perfil de las fábricas recortándose en el horizonte, de la consolidación de la industria del metal como el motor de la economía y la sociedad locales.

No obstante, el asentamiento de los metalúrgicos no se redujo a estos tres barrios sino que se extendió a otras zonas urbanas, siguiendo a las empresas que se radicaron al noreste de la ciudad (en el sector superior derecho del mapa) Allí se instaló RONICEVI en 1967 y sus 400 trabajadores se radicaron cerca de la fábrica, en una zona vacía ubicada entre el límite noreste de la ciudad y la ruta provincial 226. También al noreste se instalaron varias fundidoras de hierro de menor tamaño, como Tandilmat, que ocupaban entre 100 y 200 trabajadores (parte superior media del mapa) Estos poblaron una enorme zona baldía, entre el límite urbano y la ruta, y se integraron en un barrio ya existente de chacras y quintas, al otro lado de la ruta, conocido genéricamente como Villa Aguirre – San Francisco. Sus viviendas estaban agrupadas en asentamientos populares o formaban parte de barrios financiados por sindicatos, como el que construyó la Unión Obrera Metalúrgica para sus afiliados.

El colectivo representativo

En diferentes momentos históricos, en particular en ocasión de conflictos laborales pero también en los períodos de aparente “normalidad”, la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) local intentó integrar las demandas de los trabajadores de las diferentes unidades productivas así como los diversos estamentos (en términos de categorías, tareas y salarios) que componían cada fábrica y taller en particular. Para ello consideraba no sólo



a los situados en posiciones estratégicas sino a los más vulnerables, como si estuviera representando a un colectivo obrero unido y representativo de sus intereses. El sindicato fue un artífice sustancial de la identidad obrera como comunidad. Esto se entiende si consideramos, con Richard Hyman, que un sindicato es, principalmente, “un instrumento y un medio de poder, cuyo propósito es el de permitir que los trabajadores ejerzan, colectivamente, el control sobre sus condiciones de empleo, el cual ellos no tienen posibilidades de realizar en tanto individuos aislados” [Hyman 1981: 79].

Podemos citar, brevemente, varios ejemplos. En 1936, los activistas que acababan de constituir el Sindicato de Metalúrgicos, Mecánicos y Afines, la primera organización gremial de la rama en Tandil, propusieron en un petitorio al taller de los hermanos Bariffi que se reconociera el estatus de los trabajadores más antiguos y más calificados, preservándolos de las suspensiones y, al mismo tiempo, que se garantizara a los menos calificados la libertad para “emigrar” a otros empleos. Es decir que en un mismo movimiento el sindicato trataba de articular los diferentes intereses presentes en el taller, producto de las ubicaciones particulares en el proceso de trabajo y las distintas trayectorias laborales, en un reclamo único y legítimo, que diera mayor fuerza a su iniciativa en el conflicto.

Entre 1959 y 1960, la Comisión Interna de Metalúrgica Tandil se opuso a los planes de primas a la productividad y reclamó volver a las bases de producción de 1954, argumentando que la tendencia a la individualización que generaba la adhesión al pago por resultados debilitaría la unidad del colectivo obrero. El 22 de junio de 1961, la misma Comisión Interna convocó una asamblea en el sindicato para repudiar la incorporación del trabajo simultáneo, una modalidad destinada a intensificar el trabajo obligando a un mismo operario a atender más de una máquina al mismo tiempo, una situación que generaba escozor en Metalúrgica Tandil. Los operarios de una sección que asistieron a la asamblea fueron despedidos por abandonar el establecimiento sin autorización y el sindicato, cuyas principales autoridades no estuvieron presentes en la misma, culpó de ello a la Comisión Interna. La situación fue resuelta con una transacción mutuamente conveniente para la empresa y el sindicato: los delegados fueron relevados de sus cargos gremiales y cesanteados de la empresa, mientras que los obreros despedidos fueron reincorporados al trabajo. Los delegados despedidos también fueron expulsados del



sindicato, acusados de dividir al colectivo obrero (según el artículo 9º del Estatuto de la UOM) Tanto en las acusaciones como en la defensa aparecen los mismos conceptos: disciplina, responsabilidad y unidad sindical. El valor que los dirigentes atribuían al sindicato como constructor y garante de la “unidad sindical”, que equivalía a decir la unidad del colectivo obrero representado por la organización, queda de manifiesto en el discurso que pronunció el Secretario Adjunto de la Seccional:

El pulpo que es la patronal se nos quiere venir encima y aprovecha la oportunidad, *tenemos que estar más unidos que nunca*, tenemos que formar un frente de lucha para defender a esos treinta y cinco compañeros, que son treinta y cinco familias.¹⁶

Y, significativamente, en el testimonio de uno de los expulsados del sindicato: “Cuando nos aplicaron el artículo 9º del Estatuto Sindical por división o confidente patronal, *fue imposible de digerir*.”¹⁷ Cabe señalar que en el discurso citado hay un intento de llamar a la unidad del colectivo obrero mediante apelaciones a “un obrerismo de hondo arraigo” [James 1990: 139] Es decir a imágenes que hacían referencia al enemigo de clase, “la patronal es un pulpo que viene por el empleo y los salarios”, aunque no tenían una connotación ideológica precisa sino que eran significados y valores construidos en una larga experiencia de luchas sociales y políticas, lo que Raymond Williams ha denominado “estructura de sentimiento”.

La comunidad ocupacional

Además del sindicato, las empresas han tenido mucha importancia en la construcción de comunidades, aunque en este caso del tipo ocupacional, es decir comunidades obreras acotadas a una empresa en particular e identificadas estrechamente con ella. El objetivo que perseguían los empleadores era la habituación y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo al orden productivo de la empresa. Con respecto a las herramientas para lograr ese fin puede distinguirse entre las que se utilizaban dentro de la empresa, en la esfera de la producción, situadas en el orden conceptual de las “disciplinas del trabajo”, y aquellas que eran aplicadas en la esfera de la reproducción de la fuerza laboral, mediante un conjunto de procedimientos indirectos y externos a la fábrica, ubicadas en el orden de las

¹⁶ UOM Tandil, Actas del Congreso de Delegados, 14/7/1961.

¹⁷ Testimonio de Raúl Jelusich recogido por el autor.



“disciplinas del trabajo y de la vida”, también denominadas “disciplinas industriales” o “prácticas paternalistas” [Neiburg 1988: 128; Sierra Álvarez 1990: 29].

Si bien el diseño holístico de la comunidad ocupacional fue una iniciativa que se ha asociado a patronales omnipotentes u omnipresentes de ramas específicas de la producción, como las industrias extractivas, radicadas en zonas geográficas aisladas y produciendo en períodos históricos previos a la regulación por el Estado de las relaciones laborales, también es cierto que la promoción de relaciones afectivas y de actitudes de compromiso dentro del taller y la intervención en la vida de las familias obreras ha sido política de empresas que no eran tan poderosas, que no tenían a su favor el aislamiento geográfico ni la ausencia de las instituciones reguladoras del Estado. Tal es el caso de la industria metalúrgica de Tandil; a continuación describimos algunas de esas prácticas.

a. "El menor aprendiz":

Desde el origen mismo de la industria metalúrgica local, los talleres introdujeron la figura del "menor aprendiz" con el objeto de habituar al trabajo a jóvenes menores de edad y prepararlos para cubrir futuras vacantes. La inexperiencia de éstos permitía moldearlos no solo en la disciplina productiva sino también en vínculos de afecto y lealtad a los patrones. Los hermanos Bariffi incorporaron aprendices desde los orígenes de su taller; los huelguistas de 1936 denunciaron que los obligaban a trabajar de 8 a 10 horas, dos horas más de lo reglamentado por el Departamento Nacional del Trabajo.¹⁸ La práctica del “menor aprendiz” continuó en BIMA, la primera fábrica local creada por los Bariffi, que tenía una sección exclusivamente para aprendices llamada “menores de moldeo” [Nario 2007].

Las empresas formaban aprendices desde muy temprano, antes que estos salieran de la escuela, buscándolos en las familias de sus obreros más fieles y capaces. Metalúrgica Tandil, por ejemplo, ayudaba a sus hijos para enriquecer sus conocimientos técnicos y culturales con becas de nivel secundario-técnico y universitario, con subsidios especiales para los operarios de menores ingresos que tenían hijos cursando la escuela primaria y habilitando en las mismas instalaciones de la fábrica una biblioteca para apoyo escolar.

¹⁸ Diario Nueva Era de Tandil, 31/03/1936



b. Vivienda:

La provisión de viviendas ha sido uno de los recursos más ponderados por los empresarios para establecer consensos y armonías en las relaciones sociales. En los casos donde no había un mercado de trabajo previamente formado cumplía el propósito de atraer y "fijar" la fuerza de trabajo, por ejemplo en la extracción de petróleo, carbón y hierro o en la elaboración de cemento. Aunque la industria metalúrgica no entra en esta tipología, la vivienda jugó un papel importante como control externo de la fuerza de trabajo: en la medida que la familia del trabajador actuó como un factor disciplinador, en particular sobre el ausentismo, la vivienda lo reforzaba porque era necesaria para la cohesión, estabilidad y permanencia de la familia obrera en el tiempo. También en este rubro los hermanos Bariffi fueron pioneros, en la solicitada que publicaron en ocasión de la huelga de 1936 manifestaron que pagaban el alquiler o la pensión de quienes no tenían casa propia y les adelantaban dinero para que la construyeran. En 1972 Metalúrgica Tandil solicitó un crédito al Banco Hipotecario, según las normas del plan Veá – FONAVI, con el propósito de construir 90 viviendas para su personal, que serían adjudicadas en 1976 a obreros, empleados y supervisores. Los fundamentos de la iniciativa fueron explicitados en un documento conmemorativo de los 25 años de la creación de la empresa:

Estamos convencidos que obtener resultados es siempre factible en la medida que el capital humano trabaje consubstanciado con la Empresa. Teniendo en consideración esta premisa, el Directorio ha interpretado que uno de los medios conducentes a esa finalidad es el de proveer a su personal de unidades de vivienda, que constituirán un aporte importante a la solución del problema habitacional.¹⁹

c. Otras formas de intervención en la vida familiar:

En 1980 Metalúrgica Tandil introdujo cambios en el control del ausentismo, en el marco de una flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo, reemplazando el tradicional control médico por una vigilancia más estrecha sobre los factores causantes que estaban presentes en la vida familiar. Desde ese momento la empresa redobló su intervención en el diseño holístico de la familia obrera, que hasta entonces había desarrollado solo parcialmente.²⁰

¹⁹ Metalúrgica Tandil SAIC. *25 años en el desarrollo técnico y económico*. Memoria y balance 1972-1973

²⁰ Además de facilitar el acceso a la vivienda, como ya mencionamos, la empresa subsidió la instalación de una proveeduría y una carnicería para sus empleados.



El Servicio Médico recibió la directiva de elevar los estándares físicos del plantel obrero para adaptarlos a la nueva modalidad de contrataciones a plazo fijo sujetas a las variaciones de la demanda, controlando más atentamente la aptitud física del aspirante y repitiendo los exámenes anualmente. Asimismo, se creó un Servicio Social, dependiente del primero, a cargo de una profesional en Trabajo Social, que tenía como objetivo atender “los factores socio - ambientales del ausentismo”.²¹

El papel del servicio se volvió proactivo ya que, en lugar de perseguir el ausentismo que se consideraba “doloso”, premeditado, le importaba más “resolver los problemas del operario escuchándolo”. Esto implica que la trabajadora social visitaba al enfermo en su hogar, no para controlar que cumpliera el reposo o certificar el diagnóstico de su médico particular, sino “por si le faltaba algo, si necesitaba alguna medicación.” A partir de entonces el nuevo Servicio Médico comenzó a recopilar y estudiar información sobre la vivienda del trabajador, la cantidad de hijos, su estado de salud, sus estudios y ocupaciones, etc., con el propósito de resolver los problemas que lo afectaban o adelantarse a situaciones futuras. Así la empresa podía organizar campañas de vacunación para niños y jóvenes, proveer útiles escolares, tomar conocimiento de los problemas más íntimos de la familia y ayudar a resolverlos. La información reunida, que podía utilizarse más eficazmente merced al sistema informático recientemente instalado, permitía estudiar la trayectoria del obrero y hacer una proyección de su potencial laboral. Según el médico encargado del servicio,

nosotros realizamos un estudio histórico de las enfermedades. Por lo cual podemos evaluar cuántos años más de producción tiene determinada persona. Y tenemos datos sobre el núcleo familiar, como a qué escuela van sus hijos, a cuál de ellos le toca el servicio militar y cuáles son los conflictos familiares que tienen...²²

En resumen, las empresas metalúrgicas locales pusieron en práctica diferentes herramientas para construir una comunidad, que fuera funcional al orden productivo y al aumento de la rentabilidad. Mencionamos algunos de esos mecanismos, internos o externos a las fábricas, que tendían a constituir una “gran familia” unida por vínculos de afecto más que salariales. La identificación con alguna de las diferentes formas con que

²¹ Testimonio del médico encargado del servicio recogido por el autor.

²² Ídem.



las empresas administraban su fuerza de trabajo puede encontrarse en los testimonios de los ex - obreros e, incluso, ex – dirigentes sindicales. A continuación presentamos dos de ellos:

En Carletti y Adamoli me sentía cómodo porque era muy familiar. El ambiente era un poco totalitario, porque los Adamoli son gente ruda, “nacieron de abajo”, pero tienen honestidad, limpieza de conducta” (...) “Había libertad de trabajo, no se perseguía al hombre para hacerlo trabajar. Había cierto orgullo por el trabajo realizado. No había escalas sociales en la fábrica.²³

Pregunta: ¿Metalúrgica Tandil se destacaba en relación a otras empresas locales?
Respuesta: En su avance técnico estaba adelantada, control de calidad no estaba desarrollado en otros lados, o al menos en la misma importancia que le daba Metalúrgica Tandil, yo pienso que la empresa va para arriba por una cuestión de control y organización. Pregunta: ¿El salario era bueno en ese momento? [N.A. comienzos de la década de 1960] Respuesta: Yo recuerdo que mi padre trabajaba en Obras Sanitarias, era algo así como jefe de sección, nosotros éramos mensualizados y yo ganaba más, recién ingresado, que mi padre con 25 o 30 años de antigüedad. Metalúrgica Tandil siempre estuvo a la cabeza, aunque yo esté en el sindicato *llevo puesta la camiseta de Metalúrgica Tandil*, estoy orgulloso del trabajo que hacemos todos los compañeros.²⁴

Consideraciones finales

Un número considerable de talleres metalúrgicos de Tandil proveía al sector rural de cocinas, estufas a leña, casillas de chapa y repuestos para las máquinas cosechadoras ya en la segunda década del siglo. Pero su expansión se registra en los años ‘40s con la sustitución de piezas importadas para tractores, camiones y automóviles, apareciendo las primeras grandes fábricas, como BIMA y Metalúrgica Tandil. La fuerza de trabajo que estas ocuparon adquirió un peso creciente en la sociedad local: el empleo industrial fue el que más creció dentro de la ocupación urbana local entre 1935 y 1964, y ese crecimiento fue sostenido por la rama metalúrgica, que pasó de representar el 14 % de la ocupación industrial en 1946 al 67 % en 1974. A partir de entonces se configuró un mapa social de tres grandes concentraciones de trabajadores, en otras tantas fábricas, y un sinnúmero de pequeños y medianos talleres con planteles de entre cincuenta y doscientos empleados.

²³ Testimonio de Juan Osterkjaerhus, delegado en Carletti y Adamoli, y en Metalúrgica Tandil, dirigente de la oposición a la Comisión Directiva de la UOM Tandil entre 1972 y 1974.

²⁴ Testimonio de Julio Lester, técnico de calidad en Metalúrgica Tandil y dirigente de la UOM Tandil entre 1984 y 1990.



A esa diversidad entre unidades productivas se agrega la existente en los planteles dedicados a la producción de cada empresa. En los primeros talleres metalúrgicos ya había un núcleo estable de obreros calificados y una periferia de trabajadores poco calificada y afectada por una rotación estacional. Las fábricas adoptaron unas características tecnológicas y una organización del trabajo que determinaron la persistencia de esa configuración. En ese contexto la antigüedad en el empleo y el conocimiento de un oficio fue, desde muy temprano, un valor importante; que se traducía en la aspiración, entre el reducido núcleo de trabajadores muy calificados, a crear sus propias empresas y convertirse en subcontratistas de alguna de las fábricas locales. Como contrapartida de este perfil, la rotación de trabajadores por otros circuitos productivos, como el rural, la construcción y la extracción de granito, constituyó una actitud persistente en los talleres desde la década del treinta.

La rotación se debía no solo a la oferta de mejores salarios en otras actividades o a la baja coyuntural del empleo en la metalúrgica, sino a las condiciones y medio ambiente de trabajo que caracterizaban a ésta. Las tareas cotidianas eran pesadas y peligrosas, además de repetitivas y monótonas, y la habituación a las mismas no siempre era posible para todos los trabajadores. El criterio de selección de ingresantes aplicado por las empresas siguió la imagen de un *trabajador ideal*, que no dejaba de cumplir sus tareas aunque las condiciones y medio ambiente fueran riesgosas para su salud física y mental. Esa imagen, unida a las experiencias laborales previas y a las nociones sociales predominantes sobre la masculinidad, se combinó para construir y reforzar una representación de género de lo que *debería ser* un trabajador metalúrgico.

El trabajo en la producción no solo exigía aptitudes de fortaleza y resistencia para el trabajo pesado, sino el empeño y la tenacidad suficientes para habituarse a un medio ambiente hostil, satisfaciendo la voz de los supervisores y la mirada de los compañeros. El trabajador *ideal*, entonces, era varón; pero no cualquier varón sino aquél que fuera capaz de cumplir con su labor a despecho del calor, los gases, el polvo, el gran peso de las cajas y las piezas, y el ritmo de las máquinas, y todo ello sin quejarse. Según ese criterio las mujeres *no debían* trabajar en las secciones de producción, aunque hubo excepciones, como las trabajadoras de la sección noyería de Metalúrgica Tandil, que confirmaron la regla.



Pero no todos los trabajadores encajaban en esa imagen, que era predominante pero no única, porque hubo otros – generalmente jóvenes y recién incorporados a las empresas – que traían al lugar de trabajo una noción diferente de lo que significaba ser varón, imbuida de la cultura juvenil inconformista y revolucionaria de fines de la década de 1960 y comienzos de la siguiente, y que se manifestó como rebeldía y resistencia a las normas explícitas e implícitas que gobernaban el trabajo en los talleres. Quienes se adaptaron a la imagen que más se aproximaba a la del trabajador *ideal* pudieron integrarse a la “hermandad” de trabajo, constituida por quienes compartían una misma representación de la masculinidad y unida por lazos de solidaridad ante los riesgos laborales, por la amistad que se manifestaba durante los juegos compartidos dentro y fuera de la fábrica, etc. Los otros convivieron en el mismo lugar y desempeñaron las mismas tareas pero no se integraron a las “fraternidades”, porque sus miembros los consideraban extraños, “revolucionarios”, “haraganes”, “débiles”, poco hombres.

A partir de mediados de los años '40s, el aumento de la demanda de empleo en la industria metalúrgica fue responsable de que cambiara el balance demográfico de la ciudad de Tandil, que pasó de ser expulsora a ser receptora de población. Los nuevos trabajadores, muchos de los cuales eran también nuevos habitantes urbanos, se radicaron en proximidad del lugar de trabajo, formándose así dos nuevos barrios en la zona norte de la ciudad y transformándose uno ya existente. En esos barrios había, al mismo tiempo, una densa concentración de fábricas y talleres metalúrgicos. Veinte años más tarde, con la apertura de nuevas unidades productivas al noreste de la ciudad, el asentamiento de los metalúrgicos se extendió y ocupó terrenos baldíos a un lado y otro de la ruta provincial 226. Aunque la creación y expansión de estos barrios estaba relacionada con el ritmo de la actividad industrial, no constituyeron espacios homogéneos desde el punto de vista de la clase social, es decir no fueron barrios exclusivamente obreros sino compuestos por asalariados de actividades urbanas, como trabajadores del transporte, autónomos de diversos oficios, empleados del comercio y los servicios, que le dieron un carácter más popular que obrero.

Hasta aquí enumeramos una serie de elementos, materiales y simbólicos, que generaron y reforzaron la división de la fuerza laboral metalúrgica. Esta configuración no parece haber sido una base propicia para el surgimiento y la permanencia de una comunidad



homogénea y unida, con identidad propia. No obstante, como contrapartida de esa tendencia a la diversidad y la dispersión encontramos las iniciativas homogeneizadoras y centrífugas del sindicato y las empresas, que se propusieron constituir un “colectivo representativo” o una comunidad ocupacional, según el caso.

Por un lado, la UOM fue un artífice incansable de la unidad de los trabajadores, con el propósito de que pudieran disputar como colectivo el control sobre sus condiciones de empleo. Su mayor obstáculo era la diversidad del sector industrial. Frente a ese desafío el sindicato local intentó integrar las demandas de los trabajadores de las diferentes empresas así como de los diversos estamentos (en términos de categorías, tareas y salarios) que componían cada fábrica y taller en particular, sin importar la diferencia entre quienes ocupaban posiciones estratégicas o quienes eran más vulnerables en el proceso de producción. A despecho de esa heterogeneidad, y de las tensiones políticas internas, la “unidad sindical” fue un objetivo constantemente perseguido, con el acicate de la defensa del salario y el empleo, y apelando a significados y valores construidos en una larga experiencia de luchas sociales y políticas.

Por otro lado, las empresas locales se propusieron la construcción de comunidades ocupacionales, basadas en relaciones afectivas y de lealtad con sus planteles de empleados. Sus resultados fueron exitosos, según los testimonios recogidos, en la medida en que crearon y reforzaron una representación positiva y perdurable de lo que significaba ser o haber sido empleado de una firma determinada. El caso más notable fue el de Metalúrgica Tandil, pero no el único. Sin embargo, esto no debe ocultarnos el hecho de que las comunidades ocupacionales apuntalaban identidades particulares, entonces ¿cómo contribuyeron a crear la noción de pertenecer a una comunidad mayor, que incluyera a los diferentes colectivos laborales en uno solo?

No tenemos respuesta a esa pregunta; haría falta una serie de entrevistas para indagar en las representaciones de los metalúrgicos. Nuestra hipótesis para un futuro estudio es que no fue la suma de las comunidades parciales la que constituyó la imagen de una comunidad mayor, sino la identificación de esas parcialidades y de los grupos de trabajadores que no habían vivido la experiencia comunitaria, con una comunidad *ideal* que los incluía a todos. Esa representación se referenciaba en Metalúrgica Tandil. Es decir



que el prestigio y la influencia de esta empresa en la sociedad local contribuyeron a que su comunidad particular se proyectara como la representación idealizada de una identidad colectiva, que fue motivo de orgullo de la sociedad tandilense y que definió su carácter como sociedad industrial moderna durante mucho tiempo. La comunidad a la que muchos creyeron pertenecer era, en realidad, “imaginaria”, no existía materialmente; su sentimiento era real pero nunca habían conocido a todos los miembros de la misma, era una “fraternidad” cuyos lazos estaban en la esfera de las representaciones pero aun así se sentían fuertes y duraderos. Expresión de ello fue la masiva adhesión a la marcha contra el cierre de la empresa, realizada el 16 de noviembre del 2018, en la que la presencia de los poco más de 100 obreros activos y sus familias hacía más notoria el acompañamiento de una multitud de ex – trabajadores, operarios de muchos de los talleres de la ciudad y ciudadanos en general.²⁵



²⁵ Ver nota periodística disponible en <https://www.lapoliticaonline.com> › nota › 115719-masiva-marcha-para-qu...; http://www.abchoy.com.ar/leernota.php?id=151528&titulo=se_marcha_por_el_cierre_metalurgica_tandil



Bibliografía

BURAWOY, MICHAEL

1989 *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

CERTEAU, MICHEL DE

1996 *La invención de lo cotidiano. I. Artes de hacer*. Universidad Iberoamericana-Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente-Centro Francés de Estudios Mexicanos y Centroamericanos. México.

HYMAN, RICHARD

1981 *Relaciones industriales. Una introducción marxista*. Blume Ediciones, Madrid.

GUERRERO, MARCELA

El crecimiento urbano de la ciudad de Tandil, entre 1966 y 2012, y sus relaciones con el ambiente. [Disponible en www.geousal.usal.edu.ar > archivos > geousal > docs]

FAUR, ELEONOR Y NINA ZAMBERLIN

2007 Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires, en *El trabajo femenino en la postconvertibilidad. Argentina, 2003 – 2007*. CEPAL

JAMES, DANIEL

1981 Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina, en *Desarrollo Económico*, n° 83, IDES, Buenos Aires.

MC DOWELL, LINDA

2000 *Género, identidad y lugar. Un estudio de las geografías feministas*. Ediciones Cátedra, Madrid.

NARIO, HUGO

2007 *Recuerdos de un fundidor*. Inédito. Tandil.

NEIBURG, FEDERICO

1988 *Fábrica y Villa Obrera: historia social y antropología de los obreros del cemento*. CEAL, Buenos Aires.



PALERMO, HERNÁN

2016 La construcción social de la(s) masculinidad(es) Un análisis etnográfico acerca del universo laboral de los trabajadores petroleros, en *Identidades*. Instituto de Estudios Sociales y Políticos de la Patagonia, Comodoro Rivadavia.

PÉREZ OROZCO, AMAIA.

2014 *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de sueños, Madrid.

SCHNEIDER, ALEJANDRO

2005 *Los compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo. 1955 – 1973*. Imago Mundi, Buenos Aires.

SIERRA ÁLVAREZ, JOSÉ.

1990 *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*, Siglo XXI, Madrid.

VELÁZQUEZ, GUILLERMO

1989 *Componentes del crecimiento demográfico del partido de Tandil, 1914 – 1985*. Municipalidad de Tandil.