

# **Trabajar en la FIAT. Identidad y experiencia de obreros santafesinos en la década de 1970.**

Brandolini, Carolina.

Cita:

Brandolini, Carolina (2017). *Trabajar en la FIAT. Identidad y experiencia de obreros santafesinos en la década de 1970. XVI Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia. Facultad Humanidades. Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-019/298>

Prof. Carolina Brandolini

UNL/UNR/CONICET

[carobrandolini@gmail.com](mailto:carobrandolini@gmail.com)

*Para publicar en actas*

Mesa 55: Historia social, comunidades, trabajadores y trabajadoras en Argentina y América Latina, siglos XIX y XX

Coordinadores: Andrea Andújar, Agustín Nieto y Laura Caruso

*Trabajar en la FIAT. Identidad y experiencia de obreros santafesinos en la década de 1970.*

## **Introducción**

El siguiente trabajo se propone indagar en torno a las características identitarias de los y las trabajadoras de la planta FIAT CONCORD ubicada en la localidad de Sauce Viejo, cercana a la ciudad de Santa Fe. Esta industria de capital extranjero que existió entre 1969 y finales de la década de 1970, llegó a emplear a alrededor de 4500 obreros y se especializó en la producción de tractores, camiones y motores diesel para otros usos.

Interesa reconstruir algunos de los rasgos de la cultura obrera de quienes trabajaron allí: sus redes y espacios de sociabilidad tanto dentro como fuera de la fábrica, la rutina del trabajo, las pautas de consumo y la utilización del tiempo de ocio. A su vez se procura analizar qué concepciones poseían los trabajadores acerca de su propio trabajo y de los vínculos interpersonales que allí se establecían, tanto entre trabajadores de una misma sección como entre trabajadores de distintas secciones y de éstos con sus superiores.

Esta exploración toma como punto de partida los aportes teóricos que brinda la historia social británica y se nutre de las ideas esgrimidas por historiadoras inscriptas también en la historia social inglesa que llaman la atención sobre la forma en que la construcción socio-cultural de la diferencia sexual influye en la experiencia de clase.

Es con el objetivo de dar cuenta, en trabajos posteriores, de las formas y las particularidades de la conflictividad gremial que tuvo lugar en el espacio de trabajo tomado como objeto de análisis, que se procura previamente realizar esta descripción de los rasgos culturales de los actores. En este sentido se considera, siguiendo a E.P. Thompson, que el estudio del comportamiento de un grupo de obreros y obreras debe necesariamente integrar diferentes aristas de análisis: si bien la lucha de clases es el producto de condicionamientos derivados de la estructura económico-social, ésta tiene lugar a partir de la experiencia concreta de los sujetos, producto de los valores y rasgos culturales puestos en juego en la cotidianeidad del trabajo y en los espacios de sociabilidad externos, que incluyen también a la familia y al barrio.

Para cumplir con el propósito descripto, se analiza desde una metodología cualitativa un conjunto de fuentes primarias compuesto, principalmente, por entrevistas semiestructuradas, publicaciones de la empresa y noticias aparecidas en la prensa local.

### **La cultura obrera de los trabajadores de FIAT CONCORD Sauce Viejo**

Durante el segundo gobierno peronista la empresa FIAT ingresa a la Argentina, en un contexto de incentivo a las inversiones vinculadas con la industria automotriz. En 1954 compra Industrias Aeronáuticas y Mecánicas del Estado (IAME) e instala una planta dedicada a la fabricación de tractores en Ferreyra, provincia de Córdoba. En los años siguientes y fuertemente favorecida por las políticas impulsadas durante los años del desarrollismo, la firma lleva a cabo un salto cuantitativo significativo en sus inversiones y abre distintas plantas en localidades cordobesas y bonaerenses, promoviendo el empleo de miles de personas y, al mismo tiempo, la proliferación de talleres de autopartes en las inmediaciones.

Una década después, mientras la planta IAFSA S.A. dedicada a la producción de autos de la firma alemana DKW que se ubicaba en Sauce Viejo atraviesa una fuerte crisis financiera, FIAT toma la decisión de trasladar la fábrica de tractores desde Ferreyra a esta zona santafesina.

Luego de intensas negociaciones de las que participan autoridades provinciales y empresarios, la empresa italiana compra las instalaciones, se compromete a tomar al

personal de la fábrica que se retira y a pagar los salarios adeudados. Comienza así, en poco tiempo, un proceso de acelerado crecimiento económico y urbano: FIAT CONCORD se convierte en la principal fuente de empleo de una región que presentaba, hasta el momento, unas pocas industrias vinculadas fundamentalmente al procesamiento de productos primarios.<sup>1</sup>

Resulta importante tener en cuenta ésto a la hora de describir algunas de las características de lo que llamamos la “cultura obrera” de los trabajadores de FIAT. La instalación de industrias metalúrgicas en la zona no viene de larga data. Existe el antecedente significativo de la existencia de la planta DKW sobre la cual se monta el emprendimiento de FIAT CONCORD casi una década después, pero el tamaño de esta firma previa es mucho menor al que se desarrolla con posterioridad, y no hay tampoco barrios obreros en sus inmediaciones que puedan ser tenidos en cuenta como lugares en los que con una tradición obrera previa.

Comenzaremos analizando quiénes son las personas que entran a trabajar en la primera planta de Sauce Viejo.<sup>2</sup>

Una vez cerradas las negociaciones y efectivizada la venta de DKW, el nuevo directorio de FIAT decide trasladar momentáneamente a algunos de los obreros que habían trabajado en la anterior firma para que se formen específicamente en las particularidades de la fabricación de tractores. Algunos de los obreros santafesinos de DKW viajan unos meses a Córdoba y adquieren determinados conocimientos prácticos que serán importantes para el armado y la puesta en funcionamiento de la planta de Sauce Viejo. Al mismo tiempo, FIAT CONCORD ofrece a algunos trabajadores de la planta de Ferreyra una serie de incentivos para que se trasladen a Sauce Viejo: no sólo promueve el ascenso dentro de la jerarquía interna sino también la posibilidad de adquirir créditos hipotecarios baratos para la construcción de viviendas que faciliten instalación de algunas familias obreras en las cercanías del nuevo emplazamiento.

---

<sup>1</sup> Ver BIANCO, Diana y BRANDOLINI, Carolina, *Cuaderno 1: Memorias y mundo del trabajo. Quinteros y aceiteros en Santo Tomé*, Dirección de Cultura y Educación de la Municipalidad de Santo Tomé, Santo Tomé, 2012.

<sup>2</sup> Tres años después, hacia 1972, FIAT CONCORD abre en el mismo predio una planta para la fabricación de motores Diesel y de camiones que aumentan significativamente el número de trabajadores empleados y las dimensiones de este espacio de trabajo.

Es importante prestar atención a la fecha en que tiene lugar esta circulación de trabajadores: estamos hablando de los primeros meses del año 1969, un período relevante para la historia de la clase obrera argentina en general y para los obreros cordobeses en particular. La importante radicalidad obrera como así también las experiencias de organización sindical de fuerte contenido antiburocrático que marcaron profundamente la historia de Córdoba y del país en 1969 seguramente tienen su impacto en las experiencias tanto de los obreros santafesinos que van en esos meses a formarse a Córdoba como en la de los obreros cordobeses que deciden, por esa época, emprender el traslado hacia la nueva planta que FIAT abre en la provincia vecina.

Algunos de nuestros entrevistados refieren a estos momentos de desplazamiento espacial. El siguiente testimonio da cuenta de las estrategias empresariales tendientes a fomentar el traslado de algunos de sus obreros cordobeses a la zona santafesina:

*Yo ingresé a FIAT en Córdoba en el año 64 y después en el 69 por supuesto con el consentimiento mío me trasladaron aquí, me dieron la posibilidad de progresar. Entonces yo vengo aquí en el 69 y trabajé en forma continuada hasta el 80. (...) Ingresé como operario de máquinas y después cuando me trasladan aquí vengo como supervisor. (...) Veníamos con un préstamo importante sin intereses a pagar no me acuerdo en cuántos meses, pero era una cuota muy accesible. Además nos gestionó un crédito en el nuevo banco de Italia que lo otorgaron ya estando aquí. Así que entre esas dos cosas ya se tenía un 70 u 80 por ciento de la casa. Esta es la casa que compré cuando vine de allá.*<sup>3</sup>

Héctor trabajó en la DKW y recuerda que algunos obreros viajaron en el año 1969 a la planta de Ferreyra, previo a la apertura de la fábrica FIAT de tractores en Sauce Viejo, e invocan que durante esa etapa de formación fueron testigos de los acontecimientos del “cordobazo”:

*(...) en el '69, en 1969, entre el '68, el '69 y el '70 comenzaron a mandar gente de acá, de los que quedaban en DKW a Fiat Córdoba, para este... interiorizarse, capacitarse, trabajar allá y ya venir con toda las*

---

<sup>3</sup> Entrevista a Cosme, Santo Tomé, diciembre de 2011.

*maquinarias, las líneas de montaje y de trabajo. (...) Vos sabés que en mayo del '69 fue el Cordobazo, (...) El 29 de mayo... sí, estaba... la situación política estaba muy en evolución... y Córdoba era un lugar, una provincia muy activa (...) Y en mayo, en el Cordobazo, nosotros lo vivimos a pleno... nosotros estábamos... FIAT nos había radicado en el centro de Córdoba, con hotel, en pleno centro vivíamos ahí en Córdoba, en pleno centro. Y las fábricas estaban en Ferreyra, a las afueras. Y ese día que empezó el Cordobazo, va el paro, fue a la mañana, se hizo el paro a las 11 de la mañana, pararon todas las fábricas, los colectivos todo... y nosotros nos tuvimos que venir (...) Bueno y cerraron todas las fábricas, la gente afuera... y llegamos, tomamos los colectivos, que había muchísimos colectivos que llegaban al centro, pero no llegamos nunca al centro. Quedamos varados afuera del centro (...) Teníamos que ir caminando... empezamos a cruzar autos quemados, comercios... la policía ya... primero la policía de esa montada y después no, no... no podíamos entrar por ningún lado, nos corrían... cuando te veían con ropa de trabajo ya te corrían... ya te corrían, terrible. (...) Era una guerra, estuvimos como tres días sin comer, venían y nos traían algunos sandwiches, pero bueno estábamos a una cuadra me acuerdo de plaza San Martín donde era todo así, todo rodeado a cien metros a la redonda con francotiradores... (...) y el ejército tiraba y tiraba... tiraba toda la noche, no podíamos ni asomarnos a la ventana nada, con las cortinas corridas sin luz me acuerdo... un caos, un caos<sup>4</sup>.*

Si bien el entrevistado recuerda con claridad estos acontecimientos vividos en Córdoba, su memoria no construye un relato en el que él se identifique como protagonista sino como un testigo circunstancial al que le tocó atravesar esos días casi por casualidad. Pero probablemente, a pesar de haber sido muy joven en ese momento y de encontrarse recién en los inicios de su vida de trabajador, los hechos hayan impreso huellas relevantes en su experiencia que permanecerían en su posterior trayectoria.

---

<sup>4</sup> Entrevista a Héctor, Santa Fe, noviembre de 2011

Esta es la historia de apenas algunos de los obreros que pasarían a conformar la planta de Sauce. El crecimiento ocupacional fue tan acelerado que al poco tiempo de instalada la fábrica cientos de personas acceden a emplearse en ella, cuestión para la que no se requería obligatoriamente formación previa, si bien quienes eran egresados de escuelas técnicas o poseían alguna experiencia de trabajo en el rubro eran los más requeridos. Hacia 1972 la fábrica había casi cuatriplicado el número de trabajadores que empleaba, llegando a más de 2220 personas entre operarios, empleados y técnicos (1690 operarios y 534 empleados y técnicos). Y superando, en cierto momento, cuando se suma la fabricación de motores diesel y de camiones, los 4000 trabajadores. Héctor recuerda en su entrevista este crecimiento: *“Y Fiat empezó a tomar gente, gente, gente (...) necesitaba mucha mano de obra... sabía venir gente de todas las localidades vecinas, gente joven, con especialidades...técnicos, ingenieros, y mano de obra no especializada también”*.<sup>5</sup>

Este último dato no es menor a los fines de lo que nos proponemos en este trabajo. Los lugares de residencia de quienes se empleaban en FIAT eran variados: las ciudades de Santo Tomé y Santa Fe principalmente, pero también otras localidades aledañas más pequeñas. No es fácil, por tanto, distinguir la existencia de barriadas exclusivamente obreras en las cuales los lazos interpersonales entretendidos en el espacio de trabajo continuaran desarrollándose a la salida de la fábrica. Los trabajadores de FIAT vivían en una amplia zona de influencia que compartían con otros habitantes de la región empleados en diversas actividades no sólo industriales.

En relación a esto, y pasando a algunas de las características de la rutina del trabajo de los obreros, varios de los entrevistados recuerdan la existencia de colectivos exclusivos de la empresa que llevaban a cabo recorridos preestablecidos por diferentes barrios de las ciudades de Santa Fe y Santo Tomé y trasladaban diariamente a los obreros en los horarios de entrada y salida. Existían distintos turnos de trabajo y la jornada duraba 8 horas, pero era muy común que luego de finalizada la misma se cumplieran horas extras que aumentaban significativamente el salario percibido y que, además, reducían el horario de trabajo para la jornada del sábado, donde la gran mayoría de los obreros terminaba haciendo media jornada por las horas acumuladas en los días previos.

---

<sup>5</sup> Entrevista a Héctor, Santa Fe, noviembre de 2011

El viaje cotidiano en estos colectivos y la espera de los mismos en las paradas preestablecidas se sumaban a otros espacios de sociabilidad en los cuales los obreros de las tres plantas y de las distintas secciones interactuaban, compartiendo opiniones, noticias, impresiones y conversaciones diarias sobre diversos temas. Otro de los lugares clave a tener en cuenta para reconstruir la sociabilidad que se establecía en el interior de la fábrica era el comedor: un lugar de grandes dimensiones que facilitaba el encuentro diario entre los obreros y que permitía que por el lapso de media hora se charlara con quienes compartían la línea de producción pero también con obreros de otras secciones o plantas, cuestión que en las horas de trabajo era más dificultosa por los fuertes ruidos, el estricto control y también las grandes distancias que separaban una sección de otra y una planta de otra dentro del inmenso predio de FIAT CONCORD.

Más allá de estos lugares mencionados que tienen que ver con la dinámica propia del funcionamiento cotidiano de la empresa, se destaca el club de los trabajadores de la FIAT creado dos años después de instalada la fábrica por iniciativa de un grupo de obreros que conocieron espacios de recreación similares en plantas que FIAT poseía en otras provincias y replicaron en Santa Fe, con la anuencia y la ayuda financiera de la firma. El club fue sin dudas un lugar de sociabilidad muy relevante en donde la gran mayoría de los obreros pasaba frecuentemente su tiempo de ocio descansando, compartiendo asados con la familia o practicando deporte (fútbol, basquet, bochas, entre otros). Sobre el club, Cosme sostiene:

*“El club surge en unos juegos interFIAT en Córdoba. La empresa hacía juegos (...) para confraternizar entre todas las fábricas FIAT. Volvimos de allá entusiasmados porque FIAT en Córdoba tenía un predio muy grande, con canchas de todo tipo. (...) Volvimos entusiasmados y nos juntamos(...) Y bueno, con un préstamo de la empresa compramos el terreno y comenzamos a hacer algo.*

**- ¿Por iniciativa de ustedes o de la empresa?**

*Por iniciativa nuestra. Y después con parte del dinero que nos dio la fábrica empezamos a hacer algunas cosas ahí. Gracias a dios hasta hoy en día está en pie.*

**- ¿Quiénes concurrían al club, los obreros?**



*Claro, en esa época éramos algo así como cuatro mil quinientos, mucha gente, no hacía falta andar buscando socios. El primer día que nos propusimos hacer socios se asociaron casi mil en un día. Después se entusiasmaron los demás y empezaron a asociarse también, pero en un solo día logramos asociar a mil, que era lo que necesitábamos nosotros para contar con recursos para empezar a devolver el dinero que nos habían prestado”.*<sup>6</sup>

Para analizar las relaciones interpersonales que se daban hacia el interior de la FIAT, los lazos de solidaridad entre trabajadores y los conflictos que se desataban, es necesario comentar brevemente algunas cuestiones relativas a las características de la producción. Como mencionamos anteriormente, el predio en el que se ubicaban los diferentes galpones era amplio y hacia el interior de cada uno de ellos se desarrollaban variadas actividades, la mayoría de ellas organizadas siguiendo un modelo fordista, caracterizado por el trabajo en líneas de montaje (cada obrero realizaba una tarea repetitiva que era una parte del proceso), la presencia de la cinta transportadora que imponía el ritmo de trabajo a los obreros, un estricto control por parte de supervisores y capataces en cuanto a la disciplina y a que la producción se amoldara a las planificaciones realizadas por los departamentos correspondientes, la figura del cronometrista encargada de controlar que el trabajador realizara sus tareas en el tiempo estipulado, y una marcada separación entre el trabajo manual e intelectual.

En distintos testimonios los entrevistados relatan cómo era trabajar en ese tipo de organización. Veamos a continuación, a la luz de algunos fragmentos de entrevistas, algunas de estas cuestiones explicadas. Ante la pregunta “¿Cómo era un día de trabajo?”, Juan nos contestaba:

*“La rutina era... si bien no era militar, debías acostumbrarte. Nosotros entrábamos a las seis de la mañana y vos a las seis de la mañana tenías que estar cambiado y al lado de tu máquina. Trabajabas, cumplías con tu trabajo, si era producción te pedían te pedían equis cantidad de piezas, todos los días vos tenías que hacer veinte o quince piezas; y si era lo*

---

<sup>6</sup> Entrevista a Cosme, Santo Tomé, diciembre de 2011.

*nuestro que era un mantenimiento a la parte de producción, era un trabajo que debíamos hacerlo en base al jefe de taller que era el que manejaba. Llegábamos al mediodía, porque teníamos distintos horarios, se comía en media hora, sonaba una sirena y parecíamos indios en malón porque teníamos media hora, teníamos que caminar una cuadra y media de donde vos estás al comedor, entonces salíamos corriendo. De hecho ahí era agarrar una bandeja, hacer la cola, por un lado la comida, por el otro lado el postre, por el otro la bebida, y después buscar un lugar en mesas y mesas largas con bancos en donde se comía. Y media hora nomás porque ya faltando cinco minutos ya te tocaban de nuevo la sirena<sup>7</sup>.*

Podemos inferir de allí que el vínculo entre aquellos empleados de la fábrica que tenían que cumplir con el rol de vigilancia, ya sean encargados de línea, encargados de sección o supervisores, implicaba una cierta distancia con respecto a los obreros abocados al trabajo manual. Encontramos en nuestras entrevistas algunas referencias a esta relación, en algunos casos más y en otros menos conflictiva. Juan, desde su lugar de obrero nos dice:

*Estaba, nosotros le decíamos el “saquito azul”, que era el “[encargado] de menor categoría, que era el que venía mirando a ver qué hacíamos y el que te sacaba del agua. Después venía el “saquito negro”, que era el jefe de esas veinte o treinta personas, que el saquito azul le llevaba de la mano. Por ahí venía el jefe porque errabas en una medida, y a esto ya no la podíamos usar más porque se hizo fuera de las medidas del plano. Y bueno, ahí venía la lavada de cabeza, muchas veces se ha sacado a gente... para mandar a otro lado”<sup>8</sup>.*

Ricardo, también trabajador de planta, comentaba:

*“Había inspección en todos lados, en distintas áreas, constantemente. Mientras se iba montando el tractor o el camión había un inspector que iba dando vueltas y viendo todo (...) El capataz, por otra parte, hacía*

---

<sup>7</sup> Entrevista a Juan, Santa Fe, noviembre de 2011.

<sup>8</sup> Entrevista a Juan, Santa Fe, noviembre de 2011

*cumplir el plan de producción del día, eso era lo principal. Y después la disciplina completa, lo normal.”<sup>9</sup>*

Una mirada proveniente de la otra posición, es decir, un encargado, sostenía lo siguiente:

- ***“¿Cómo era la relación del encargado con los operarios y de los operarios entre sí?***

- *Había de todo. Yo por suerte nunca tuve ningún conflicto con los operarios. La relación con todos era buena. Es decir, yo trataba de que fuera buena porque eso me evitaba tener problemas. Porque hubo muchos encargados que tuvieron problemas con la gente, con los operarios. Yo, gracias a dios no...”<sup>10</sup>*

Puede inferirse, por tanto, que los desencuentros y roces entre estos empleados encargados de controlar la productividad y la disciplina, por un lado, y los obreros, por otro lado, existieron y fueron comunes. Probablemente esta relación haya sido uno de los puntos frecuentes de conflicto entre los intereses de la patronal (básicamente, la racionalización del trabajo) y los de los obreros. Hermes, uno de los entrevistados obrero de planta, recuerda una anécdota que ilustra un desencuentro y que, a su vez, muestra el poder de acción que podían poner en juego los obreros cuando se organizaban.

*“Los laburantes le tenían bronca porque el tipo robaba; por ejemplo cuando estaba en DKW se robaba los motores de los limpiaparabrisas de los DKW (...) cuando llegó a la línea nuestra (...) yo le dije a los vagos ‘a este lo vamo a hacer echar, a este lo vamo a echar’ (...) Él era un jefe, era jefe, saco negro. Saco negro era jefe, saco azul los encargados. Y lo pusieron ahí un día (...) el tipo vino y bueno, se hizo como que él sabía, y empezó a hacer unas tarjetas. (...) repartió tarjetas, así, y repartió los laburos (...) El jefe se equivoca en la repartición de tarjetas, yo empecé a buscar y el tractor salía con tres ruedas. Que yo sepa el tractor tiene cuatro ruedas, no tres. Empecé a buscar y había una rueda que no estaba, y yo no dije nada, me quedé piola, lo dejé. (...) Y empezaron y la*

---

<sup>9</sup> Entrevista a Ricardo, Santo Tomé, noviembre de 2011

<sup>10</sup> Entrevista a Pedro, Santo Tomé, noviembre de 2011

*rueda no estaba, y no la ponía nadie y no la íbamos a poner. La trasera derecha creo que era. No estaba en ninguna tarjeta... En ningún lado, al tipo le faltaba una tarjeta, el tipo viste, por atropellado (...). Cuando el tractor llegó a la rampa se paró la línea, se enteraron en Italia, entendés? En Italia. (...) “yo no tengo problemas loco, díganle a Cánova, quién hizo las tarjetas, y bueno, díganle a él”. Pum, Cánova afuera (silbido), afuera Cánova. Lo echaron, no lo vimos más, no sé, lo habrán echado, lo echaron. Le digo, ¿viste que Cánova iba a caer? Cánova es muy gallito pero con nosotros no (risas)*

- *¿Y lo festejaron a eso?*

*Nosotros en silencio lo festejamos (risas). Claro, esas son las cosas que había ahí adentro*

Esta anécdota nos acerca a las pequeñas acciones de resistencia, los valores y las nociones de “lo justo” y lo “injusto” que manejaban los trabajadores. Como vimos, la línea de montaje era rígida y la vigilancia estricta, pero eso no quitaba que los obreros, ante determinadas actitudes que consideraban “injustas” como el robo de piezas por parte de algún jefe o los malos tratos recibidos por la supervisión, se organizaran y llevaran a cabo pequeñas hazañas que, en cierto modo, les daban la satisfacción del triunfo frente a sus superiores.

También entre trabajadores que compartían la misma altura dentro de la jerarquía de la empresa pueden distinguirse actitudes o acciones consideradas “inaceptables” dentro del comportamiento que entre ellos se esperaba. Otra anécdota relatada por Hermes nos demuestra que cuando un obrero realizaba algo que, para los parámetros medios de entendimiento era considerado inmoral, la respuesta de los compañeros podía resultar amenazante. Primaba siempre la posibilidad de que la persona cuestionada pudiese retractarse, pero si la oportunidad de hacerlo se perdía, el peso de la falta de compañerismo se hacía sentir. Hermes nos comenta que una vez el médico encargado de auditar las licencias lo llamó para avisarle, informalmente, que un obrero de su sección iba a ser sancionado si no se presentaba a trabajar, dado que venía faltando injustificadamente. Ante esta advertencia, Hermes decide presentarse en la casa de su compañero para avisarle de la

situación y conocer más a fondo lo que le sucedía. Al llegar, lo encuentra levantado, arreglando su motocicleta, es decir, en una actitud alejada del reposo que supuestamente debía realizar:

*“¿Vos estás arreglando la moto acá y no vas a laburar? Le digo: yo soy el doctor Deep. Y me quedó mirando. Sí, yo soy el doctor Deep. El doctor Deep iba a venir y me pidió a mí que venga. Aproveché que te están dando una oportunidad. Yo no voy a decir lo que vos estabas haciendo pero mañana vos te presentás a laburar, tempranito vos vas a laburar mañana, a las 6 estás allá. Yo no te dije nada, vos no me viste. Vos mañana andá a laburar. Al otro día yo fui y apenas entré en vez de ir para la línea me fui rapidito a enfermería y le avisé al doctor Deep “quedó que venía”, díganle al doctor Deep que el compañero -le dí el apellido-, va a venir. Si no viene... Yo no respondo a los vagos, porque si no cómo respondo a mis compañeros. A mí me parece que es así. Si te ponés a hacer eso, dejalo, yo no te defiendo (...). Hay que laburar, es así, vivos no.”<sup>11</sup>*

A lo largo de las entrevistas encontramos memorias en torno a diferentes acciones que evidencian la existencia de lazos de compañerismo fuertes entre obreros; lazos que se reforzaban en actitudes de solidaridad y de ayuda mutua. La asistencia de los compañeros ante situaciones de emergencia como algún problema de salud que requería de colaboraciones económicas o de gestiones frente al sindicato, o la ayuda brindada cuando alguno se encontraba construyendo su casa son ejemplos claros de que el individualismo y el desinterés por el otro no eran valores presentes en esa época:

*“Una vez un compañero tenía un problema con el hijo (...)un chiquito de ponele tres o cuatro años tenía un problema en la vista que fue serio. Y bueno, nosotros nos enteramos porque estaba faltando, y entonces cuando faltaba alguno yo iba a la casa, averiguaba a dónde era y lo iba a ver para saber qué le pasaba. Y nos enteramos que tenía que llevarlo a Buenos Aires por el problema, estaba mal el pibito. Y entonces movimos*

---

<sup>11</sup> Entrevista a Hermes, El Bolsón, febrero de 2017.

*el tema, movimos, movimos el gremio (...) y conseguimos el avión de la provincia. Era un avión sanitario grande, entonces consiguieron le dijeron mirá, el avión es grande, hacer un vuelo, sí, sale carísimo, y se le pusieron de punta. El gremio dijo no, no hay problema, el billete lo ponemos nosotros, consigan más pacientes, algunos pacientes más para llevar para que no vaya vacío. Y salió el vuelo para que vaya el pibe. A eso lo logramos nosotros, los compañeros. El gremio, nosotros, todos”<sup>12</sup>.*

*“Nosotros le hicimos, abrimos los cimientos, hicimos todo, íbamos a ayudarlo, le hicimos todo... o sea, ahí nos juntábamos nosotros (...) para darle una mano a él. Pero íbamos un montón, éramos como 15, te imaginás, abríamos los cimientos en un sábado, abríamos todos los cimientos. Claro, y después había que llenar y... tres horas y sobraba tiempo y sobraba todo. Y había un club de bochas enfrente y él era amigo de los viejitos que atendían ahí y los viejitos hacían un asado o algo para comer ahí. Así era, no, ni problemas, agarrábamos cada uno su moto, su auto e íbamos. Y nos ayudábamos así, concretamente. Entonces vos llegabas al laburo y te encontrabas con tus amigos, y si les pasaba algo estábamos todos ahí, para lo que fuere”<sup>13</sup>.*

Esta solidaridad que se manifestaba en acciones concretas fuera de la fábrica es un valor central para comprender acciones que tenían lugar dentro de la fábrica. Muchas mejoras en las condiciones laborales fueron obtenidas porque los obreros de una misma sección se organizaban ante alguna cuestión que consideraban injusta y protestaban para obtener lo requerido, manteniendo a lo largo de la acción un fuerte respaldo colectivo para hacer frente a las autoridades:

- *¿Y qué problemas tenían, por ejemplo, en esa sección, por los que peleaban? Vos mencionaste lo del humo.*

*Claro, el humo, todo eso que yo conseguí que hagamos. Un día vino el director de la fábrica y yo lo encaré ahí, le dije...(…) les pedí que pararan los ventiladores, eran unos ventiladores de dos paletas, viste.*

---

<sup>12</sup> Entrevista a Hermes, El Bolsón, febrero de 2017.

<sup>13</sup> Entrevista a Hermes, El Bolsón, febrero de 2017.

*Las paletas eran negras, así como este reloj, negras. Lo pararon, estaban arriba, pero yo llegaba. Cuando se paró el ventilador yo metí el dedo, lo pasé por la paleta así y se lo mostré. Digo “esto es lo que nos estamos tragando nosotros. Esto nos tragamos nosotros, esta mugre. Son ocho horas acá adentro todos los compañeros tragando toda esta mugre”. Entonces le dije, ahí nomás, yo no andaba con nota ni nada, ahí nomás, así a lo bestia, le digo, “¿cuesta tanto que abran el techo y pongan un par de extractores para que esto salga?”<sup>14</sup>.*

Las memorias de quienes trabajaron en la fábrica y las noticias periodísticas que aparecen en diferentes momentos del período relativas a huelgas, manifestaciones, peticiones, trabajo a desgano y otras acciones colectivas (algunas canalizadas a través de la Unión Obrera Metalúrgica, sindicato que representaba a los trabajadores de las plantas, otras organizadas en el marco de asambleas o de consensos logrados en el marco del cuerpo de delegados o de la Comisión Interna, sin la anuencia del sindicato), dan cuenta de una importante organización y de un significativo compañerismo. Sin embargo, también aparecen en los relatos recuerdos referidos a obreros que no acataban las decisiones generales. Estos trabajadores, a los que se recuerda desde términos con connotaciones fuertemente negativas (“rompehuelgas” o “crumiros”), recibían el repudio de quienes sí se disponían a la lucha y eran fuertemente castigados por no brindar la solidaridad que la situación, de acuerdo al valor de “compañerismo” requería de ellos.

### **Los trabajadores de la FIAT, ¿una familia?: pautas de consumo y paternalismo empresarial**

¿Qué implicaba socialmente trabajar en la FIAT? Todos los entrevistados coinciden en afirmar que ser empleado de FIAT otorgaba un bienestar económico significativo por el alto nivel salarial que pagaba la empresa en comparación con otros salarios del sector privado y/o público. Además, los obreros contaban con una serie de facilidades financieras para la compra de autos FIAT, de terrenos e incluso de viviendas que hacía realmente la diferencia con respecto al resto de la clase obrera:

---

<sup>14</sup> Entrevista a Hermes, El Bolsón, febrero de 2017.

*”Si salía de FIAT e iba a cualquier casa de comercio, con sólo decirle que trabajabas en FIAT; ya tenías la cuenta habilitada, porque no hacía falta pedir crédito, garantía, nada. Ibas ‘quiero comprar un par de zapatos’; ‘¿en cuántas veces lo quiere?’, te lo daban con el solo hecho de presentar el sueldo se FIAT”<sup>15</sup>.*

- **Los salarios, ¿cómo eran?**

*“Bueno, los salarios, la gente renunciaba a los puestos públicos para ingresar a la FIAT. Hoy creo que es distinto. Aparte se trabajaban muchísimas horas extras.”<sup>16</sup>*

*“Y las horas extras...las horas extras que vos trabajabas en Fiat eran realmente algo extra digamos, era algo extra para comprarte tu terreno y poder empezar a construir tu casa. Realmente la plata valía, valía para hacer una hora extra y mucha gente se compró los terrenos en Santo Tomé”<sup>17</sup>.*

Los beneficios de ser aceptado en FIAT para trabajar no se reducían a la obtención de altos salarios y de beneficios financieros. Existía entre algunos obreros un sentimiento de orgullo particular derivado del hecho de ser tomados por una empresa automotriz internacional, cuestión que abría la puerta para utilizar maquinarias y formarse en el conocimiento de tecnología de punta, oportunidades a las que quizá en otros empleos no se podía llegar:

*Bueno, yo tuve diversos trabajos dentro de la fábrica. Por supuesto que para todo joven vinculado con esta formación técnica trabajar en una multinacional automotriz era una cosa muy importante, porque en general las automotrices y las industrias tecnológicas del primer mundo son las que van al frente del desarrollo industrial. Entonces para un joven o para un profesional joven entrar a trabajar en una empresa de ese calibre era importante del punto de vista funcional.<sup>18</sup>*

---

<sup>15</sup> Entrevista a Juan, Santa Fe, noviembre de 2011.

<sup>16</sup> Entrevista a Cosme, Santo Tomé, diciembre de 2011.

<sup>17</sup> Entrevista a Héctor, Santa Fe, diciembre de 2011.

<sup>18</sup> Entrevista a Mario, Santa Fe, octubre de 2012



A estas cuestiones que nos venimos refiriendo (altos salarios y empleo con prestigio derivado del carácter multinacional de la firma), debemos sumar una política claramente paternalista por parte de la empresa que a través del fomento de distintas ideas procuraba generar un sentido de pertenencia por parte de los obreros: la idea de la gran “familia” FIAT. Esta estrategia promovía un trabajo disciplinado y optimizado -ya que, figurativamente, si le va bien a FIAT, nos va bien a todos- y, lo principal, diluía las contradicciones entre capital y trabajo.

La revista “Nosotros” editada por la firma en Buenos Aires y distribuida de forma gratuita entre todos los empleados de FIAT de las diversas plantas que se encontraban en el país, nos permite, a través de una mirada atenta al contenido y a los mensajes implícitos que procuran irradiar sus notas, dilucidar el paternalismo del que venimos hablando y, al mismo tiempo, mirar el modelo de familia como así también los roles que tanto hombres como mujeres ocupaban o por lo menos debían ocupar en la sociedad: el mismo nombre de la revista da cuenta de la intención de generar un sentimiento de unión de intereses que esconde las radicales diferencias entre intereses empresarios e intereses de empleados.

Tomemos una de las notas que aparece en la revista número 50, de julio de 1972 para ilustrar algunas de estas cuestiones. Allí se publica un texto que se titula “*¿Una sección para mujeres?*” y que lo firma una tal “Carola” sin más detalles. La nota comienza reconociendo que el lugar físico ocupado por las mujeres ha cambiado en los últimos tiempos, dado que el hogar ya no es el único sitio donde puede encontrárselas. Sin dudas, la nota refiere a la incorporación creciente de mujeres al mercado de trabajo.

Para el caso de FIAT CONCORD Sauce Viejo, debemos decir que la población empleada es mayoritariamente masculina. Pero en distintas entrevistas pudimos relevar que hubo también mujeres empleadas, fundamentalmente en la sección administrativa pero no exclusivamente allí: en determinadas secciones vinculadas a la fabricación tanto de tractores como de camiones también hubo presencia femenina. Había mujeres, por ejemplo, dedicadas a la parte de tapicería.

Entonces, tanto en FIAT como en la actividad industrial en general, era una tendencia creciente el empleo femenino, y esto obligaba a reconsiderar una idea otrora fuerte que

delimitaba la circulación femenina al espacio del hogar y la masculina al del trabajo y lo público. La nota mencionada da cuenta de este cambio. Sin embargo queda claro que la entrada de la mujer en determinados segmentos del mercado de trabajo no significaba un cambio en su papel de encargada del cuidado del hogar y la crianza de los hijos, ni en su lugar de sumisa esposa, objeto de belleza:

*“Hoy en día la mujer actúa en todas partes. Ya no hay más mujeres aquí y hombres allá. Pero la mujer sigue siendo por sobretodo mujer. Sin perder sus características ni cualidades y llevando siempre sobre sus espaldas grandes responsabilidades que son fundamentales para la sociedad:*

- *Criar y educar los hijos*
- *Ser compañera y amiga de su esposo*
- *Administradora del hogar y muchas veces indispensable ayuda para proveer a las necesidades de la familia y servir de sostén a los padres.*<sup>19</sup>

En otra parte de la nota, Carola aconseja a las lectoras en cuestiones relacionadas con el cuidado de su imagen con el único fin de satisfacer al hombre:

*“Dijimos al principio que la mujer es amiga y compañera del esposo. Entonces, no lo reciba con los ruleros puestos, ni salga a la calle a hacer las compras con ellos”*<sup>20</sup>.

Ahora bien: en qué medida estas políticas e ideas que se fomentaban desde la patronal y que, sabemos, circulaban en distintos formatos entre los obreros y las obreras, encarnaban en los sujetos que son nuestro objeto de estudio es una cuestión que podemos responder sólo en parte. Las entrevistas realizadas hasta el momento nos ofrecen las miradas masculinas, y aparecen mediadas por la distancia entre el presente y la época en que tenían lugar los acontecimientos que narran. Queda pendiente, para próximos pasos de esta investigación, recuperar las voces de algunas mujeres que se hayan empleado en la empresa para intentar analizar, desde allí, en qué medida las pretensiones patronales

---

<sup>19</sup> Revista Nosotros, Número 50, julio de 1972.

<sup>20</sup> Revista Nosotros, Número 50, julio de 1972.

lograban penetrar y moldear los comportamientos de los sujetos. Nuestra mirada atenta a la historia social permite por lo menos en principio, suponer que existe siempre una distancia entre los imperativos emanados desde los lugares de poder y las respuestas que mujeres y hombres concretos realizan desde sus propias experiencias.

### **Palabras finales**

A lo largo del presente trabajo procuramos recorrer algunas cuestiones vinculadas a las características identitarias y culturales de los trabajadores que fueron empleados durante la década de 1970 en la planta que FIAT CONCORD abrió en la zona santafesina.

A través del análisis de algunas fuentes orales (concretamente, entrevistas semiestructuradas realizadas a trabajadores hombres), de una publicación empresaria destinada a los empleados argentinos de FIAT CONCORD y de una serie de reflexiones hechas a la luz de la lectura de una serie de noticias aparecidas en el Diario El Litoral que refieren a conflictos suscitados por estos trabajadores, hemos propuesto un primer acercamiento, exploratorio, provisorio e incompleto a algunas concepciones que la clase obrera empleada en FIAT poseía acerca de las características de su trabajo, de las relaciones que se establecían entre trabajadores y entre trabajadores y personal jerárquico de la empresa. El camino recorrido permitió recorrer algunas líneas de análisis que esperamos ampliar y profundizar en próximos trabajos a partir de una lectura atenta a las relaciones de género y nutrida de los aportes que brinda la perspectiva de la historia social.