

VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata, 2010.

# La relación capital-trabajo en la empresa Ford Motor Argentina (1959 1963).

Ianni, Valeria.

Cita:

Ianni, Valeria (2010). *La relación capital-trabajo en la empresa Ford Motor Argentina (1959 1963)*. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-027/168>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eORb/aTE>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/ar>.

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

# La relación capital-trabajo en la empresa Ford Motor Argentina (1959 – 1963)

**Autora:** Valeria Laura Ianni

CONICET - Instituto de Investigaciones Económicas, FCE – UBA.

**Correo electrónico:** [valerianni@yahoo.com.ar](mailto:valerianni@yahoo.com.ar)

Dirección postal: Olivera 630, 3°18 (1407)

## Introducción

El nuevo ciclo de inversiones extranjeras que comienza a fines de la década de 1950 y se intensifica en los primeros años de la década siguiente implicó una reestructuración de las relaciones sociales capitalistas en el ámbito nacional. La entrada masiva de terminales automotrices que se produjo en ese contexto convirtió a esta industria emblemática del capitalismo de posguerra a nivel mundial en una de las ramas más dinámicas de la economía local. Asimismo, los obreros automotrices llegarían a ser uno de los sectores más activos en la lucha de clases.

La Ford jugó un papel muy importante en ese proceso. Como es sabido, no fue ni la única de las empresas automotrices extranjeras que iniciaron la fabricación de automotores en el país. Mas su experiencia tuvo algunos rasgos particulares de diversa índole que hacen interesante focalizar en ella la mirada; dentro de las Tres Grandes norteamericanas fue la que destinó a su (re) instalación en Argentina el mayor volumen de capital, los salarios de los obreros de la Ford eran los más altos de las automotrices, el Centro Industrial Ford fue uno de los más grande de esta firma fuera de EEUU. Por otra parte, a pesar de que deberíamos tener más elementos para sostener esta afirmación, en consonancia con la estrategia de la Ford Motor Company, la Ford Argentina desplegó una fuerte actividad de propaganda en el sentido estricto de la palabra. La publicación periódica de su revista *Mundo Ford*, el otorgamiento de becas de estudio por parte de su Fundación, la realización de visitas de funcionarios, militares, policías, diplomáticos y periodistas a sus instalaciones, son algunos de los elementos que permiten destacar la fuerte actividad de la empresa con el propósito de construir hegemonía<sup>1</sup>. Si bien las ideas defendidas y difundidas por la Ford eran compartidas probablemente por la inmensa mayoría del mundo empresario, su conciencia de clase alcanzó una claridad que no todos los grupos capitalistas expresaron por fuera de sus respectivas empresas.

---

<sup>1</sup> Es interesante recordar que sus observaciones sobre el fordismo, Gramsci (2003, p. 292) percibió la tendencia a construir una nueva hegemonía desde la fábrica y que para ejercerse sólo tendría una necesidad mínima de intermediarios profesionales tanto de la política como de la ideología. Sin embargo, señalaba que “no se verificó todavía (antes de la crisis de 1929), salvo esporádicamente quizás, ningún florecimiento ‘superestructural’; vale decir, no está planteada la cuestión fundamental de la hegemonía”. Podría pensarse que el “florecimiento superestructural” se produciría cuando los EEUU lograron transformar también su preeminencia económica en verdadera hegemonía sobre el conjunto del mundo capitalista.

Mucho menos éxito tuvo la consigna de la “familia Ford” como expresión de la voluntad de que los trabajadores identificaran sus intereses con los de la empresa. A pesar de la prédica sobre la conciliación, la relación entre capital y trabajo expresó una y otra vez la contradicción que la define. En ocasiones, los conflictos tomaron estado público, pero en la base de esos acontecimientos, hubo un proceso mucho más difícil de seguir de enfrentamientos “moleculares” que no siempre quedaron registrados. Los expedientes de las negociaciones colectivas de trabajo por empresa, nos permiten realizar una primera aproximación a esa dimensión de la lucha de clases. Por supuesto, muy lejos estamos de poder dar cuenta de ese proceso de lucha únicamente con este tipo de fuente, porque las discusiones no abarcaban todo el año, aun cuando se extienden durante muchos meses, porque sólo se registra una síntesis de lo hablado en las actas, y, fundamentalmente, porque al ser un espacio institucional la posición de la parte obrera era expresada por el representante del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA). A pesar de estas limitaciones, consideramos justificado el uso de esta fuente para realizar una primera aproximación a esta dimensión de la relación entre capital y trabajo.

En este trabajo nos dedicaremos a analizar los conflictos entre la Ford Motor Argentina y los obreros en los primeros años de la expansión de sus actividades desde 1959 y hasta la crisis de 1963. La elección de esta empresa se debe a que las investigaciones sobre la relación capital – trabajo se han centrado primordialmente en las terminales cordobesas o, en el caso de las terminales del Gran Buenos Aires han privilegiado la coyuntura de mediados de 1975. Sin embargo, nuestra hipótesis es que desde el inicio Ford se ubicó a la vanguardia de la ofensiva sobre el trabajo y que los trabajadores se opusieron a ese avance. Por razones de espacio, hemos sintetizado al máximo los apartados que reconstruían los cambios en la etapa del capitalismo dentro de los cuales se produce la expansión de las inversiones de Ford en Argentina. Nos centramos, en consecuencia, en los conflictos que se reflejan y articulan en torno a la firma de los convenios de los años 1959 a 1963 inclusive. En las conclusiones, evaluamos hasta qué punto nuestra hipótesis resultó pertinente para dar cuenta del proceso.

### **Una nueva etapa del capitalismo en Argentina**

El programa desarrollista que Frondizi promueve como presidente implicó una reestructuración de las relaciones sociales capitalistas en Argentina. Con gran lucidez, el grupo de intelectuales que encabezaban el proyecto había captado las tendencias que se estaban desplegando a escala mundial y apostaron al capital extranjero como llave para superar las restricciones que el capitalismo enfrentaba en Argentina desde inicios de los cincuenta. La entrada masiva de terminales automotrices convirtió a esta industria emblemática del capitalismo de posguerra a nivel mundial en una de las ramas más dinámicas de la economía local. Entre 1958 y 1961, explicó

más de las tres cuartas partes de la tasa de crecimiento de la industria en su conjunto (Petrecolla, 1984).

En la base de las “restricciones al desarrollo”, estaba el problema de cómo conseguir un aumento de la productividad del trabajo (Basualdo, 2010). Esta cuestión que no había podido ser resuelta ni por el gobierno del Perón a causa de la oposición de los obreros, ni a través de la represión abierta por Aramburu. La integración de los sindicatos, el acercamiento a las direcciones sindicales y el retorno al sindicato único por rama de actividad fueron las líneas de acción de Frondizi, conjuntamente con el desarrollo productivo impulsado por el capital extranjero. En este caso, hubo un salto en la productividad del trabajo y, en términos tecnológicos, Argentina entró en una nueva etapa. Sin embargo, los llamados a la “armonía”, a la “integración” y a la formación de un “frente nacional” no pudieron plasmarse en la realidad porque la resistencia de los trabajadores lo impidió.

Existe un debate acerca de si la ofensiva patronal fue exitosa o no en función de hasta qué punto es pertinente hablar, como sugiere James (1996), de una derrota de la clase obrera luego del auge de conflictos de 1959. Schneider (2005) considera que de haberse producido una derrota, la clase obrera no habría tenido al poco tiempo capacidad de recomponerse y protagonizar importantes movilizaciones y acciones. Consideramos que esta última posición es más acorde a la realidad siempre que entendamos la derrota en términos históricos.

Una derrota histórica de la clase obrera implica una definición (violenta) de la lucha de clases que se traduce en un cambio orgánico en la correlación de fuerzas; proceso que transforma radicalmente la capacidad de respuesta, de acción, de organización y conciencia de los trabajadores. La recomposición que puede revertir esa situación lleva años y hasta décadas. Así como los momentos en que la clase obrera disputa el poder y la propia naturaleza de clase de la sociedad son excepcionales, creemos que las derrotas históricas también lo son. La mayoría de las veces, las soluciones a los conflictos contienen algún tipo de concesión, de salida negociada, aunque, por supuesto, mientras la lógica de funcionamiento de la sociedad siga siendo capitalista el avance del capital sobre el trabajo marca la tendencia principal. La experiencia de Ford permite analizar monográficamente este proceso.

## **LA RELACIÓN CAPITAL – TRABAJO EN FORD**

El 21 de septiembre de 1961 Ford Motors Argentina inauguró el Centro Industrial de General Pacheco. Los discursos pronunciados por los ejecutivos en ese evento aclamaron la industrialización del país. La exaltación de la industria como clave del desarrollo, la mirada tecnocrática y productivista de la economía y la sociedad, mostraba una gran coherencia entre la política gubernamental y la de las grandes empresas extranjeras. En uno y otro caso, a pesar de los

matices, la cuestión de la industrialización compleja y de la renovación de la estructura económica -en el sentido técnico, no social- se presentaba como un objetivo de interés nacional. Para alcanzarlo, se repetía, todos los argentinos debían abocarse de lleno de cumplir la tarea en común. El presidente de Ford Argentina destacó en su alocución cómo la colaboración entre de argentinos de casi todas las clases sociales había sido indispensable para alcanzar la meta “común” y agradeció a los miembros de la “familia Ford”<sup>2</sup>.

A pesar de que debemos completarlo, el relevamiento realizado hasta ahora confirma que los salarios pagados por Ford eran más altos que en las otras automotrices. Tomando el año 1961, cuando ya se habían instalado todas las terminales, y el último de gran crecimiento de las inversiones, la producción y la ocupación a nivel global, podemos ver que si consideramos el salario por hora a la categoría más baja (peón) pagada por Ford como igual a 100, GM pagaba 97, Chrysler 91. Si tomamos nuevamente lo acordado por Ford como 100 pero ahora de la categoría más alta, los valores son: 93 (GM) y 91 (Chrysler)<sup>3</sup>. Sin embargo, como se ve, las diferencias no eran excepcionales entre las empresas más grandes mencionadas y sobre todo, el salario no era equiparable al famoso “5 - dollar - day” de Ford en 1920. Los obreros de Ford Argentina no podían comprarse un Ford. El acceso a los automóviles nuevos quedó restringido a los sectores altos y medios-altos, y más aún los de mayor cilindrada a los que se dedicaba esta empresa (Sourrouille, 1980).

Pero si la compra-venta de la fuerza de trabajo, es decir, la contratación del obrero por parte del capitalista a cambio de un salario, es la condición fundamental para que el proceso de valorización del capital pueda desplegarse, sólo es una de las formas en que se enfrentan capital y trabajo. Del mismo modo (y, en realidad, a causa de) que el capital no se reduce a ninguna de las fases particulares en las que aparece bajo la forma de Dinero, Proceso de Producción, o Mercancía, el obrero y el capitalista se enfrentan bajo formas sucesivas (vendedor – comprador; trabajo vivo – trabajo muerto; comprador – vendedor). Si en la circulación la relación aparece como una relación que vincula a individuos libres e iguales, en la producción la coerción del capital sobre el trabajo se despoja de esas formas<sup>4</sup>.

La luz con la que aparece la Ford en sus relaciones con el Estado y con otros empresarios (proveedores, concesionarios, competidores, etc.) no es la misma con la que se presente frente al

---

<sup>2</sup> “Ford Motor Argentina S.A. inauguró su Centro Industrial”, *Mundo Ford*, n° 430, octubre de 1961.

<sup>3</sup> Cálculos propios sobre salarios por hora del personal obrero al año acordados en convenios. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Convenios colectivos – por empresa*, año 1961. N° 29/61 Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor y General Motors Argentina S.A.; N° 26/61 Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor y Fevre y Basset Ltda.. S.A.; N° 23/61 Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor y Ford Motor Argentina S.A.

<sup>4</sup> “Al dejar atrás esa esfera de la circulación simple o del intercambio de mercancías, en la cual el librecambista *vulgaris* abreva las ideas, los conceptos y la medida con que juzga la sociedad del capital y del trabajo asalariado, se transforma en cierta medida, según parece, la fisonomía de nuestras *dramatis personae* [personajes]. El otrora poseedor de dinero abre la marcha como *capitalista*, el poseedor de fuerza de trabajo lo sigue como *su obrero*; el uno, significativamente, sonrío con ínfulas y avanza impetuoso; el otro lo hace con recelo, reluctante, como el que ha llevado al mercado su propio pellejo y no puede esperar sino una cosa: *que se lo cortan*”. Marx, 1994, p. 214.

colectivo obrero que dirige<sup>5</sup>. El discurso y el lenguaje con que Ford se presenta ante “el país” por medio de su órgano de propaganda, en el que abundan las referencias al desarrollo, los agradecimientos a las autoridades y el compromiso con la “causa de la industrialización”, no son los mismos que emplea cuando se relaciona con los trabajadores tal como se puede ver en sus intervenciones en las negociaciones ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Y es en el proceso de producción donde radica el secreto y la fuente de ganancia de la economía capitalista. En consecuencia, la determinación del salario está lejos de agotar las dimensiones de la conflictiva relación entre capital y trabajo. Esto es así no sólo a nivel teórico; el seguimiento de los convenios colectivos permite afirmar que ni siquiera las reivindicaciones inmediatas se redujeron a la búsqueda de un salario más alto, aún cuando muchas de ellas terminaran por reflejarse o “compensarse” a través de cierta cantidad de dinero. Aun siendo importante, aun generando importantes regateos entre las partes, la ofensiva de la Ford no se dirigió exclusivamente contra el “precio del trabajo”.

Para reconstruir la forma en que esa relación se estableció en los primeros años de la fabricación automotriz, optamos por una exposición que va siguiendo el desarrollo histórico del proceso, en lugar de una presentación analítica. Este permite una mejor aproximación al modo en que se medían fuerzas, se tomaban iniciativas, en que cada parte respondía a un avance de la otra. Nos centraremos en los convenios firmados entre 1959 y 1963 inclusive. A pesar de cubrir una fase cronológicamente breve, esos cinco años abarcan una coyuntura decisiva en la historia de la industria automotriz.

### ***La recuperación salarial como objetivo excluyente***

El proceso de discusión de un aumento extraordinario a principios del '59 y la posterior actualización de los jornales acordados por el convenio 1958-60 tuvo características que se repetirían en las siguientes negociaciones. Aun cuando los planteos de ambas partes buscaran extremar sus posiciones con el objetivo de contar con un margen para reducir esa aspiración, como ocurre siempre en negociaciones de este tipo, hay que destacar que las amenazas de recurrir a la acción directa se concretaron en más de una ocasión. Destacamos esto porque retrospectivamente se diluye la realidad de que los acuerdos eran el resultado de una intensa disputa.

Visto desde la situación de conjunto de la clase obrera, el fuerte deterioro de los salarios reales que siguió a la crisis y al Plan de Estabilización de fines de 1958 provocó un punto de ruptura en la distribución del ingreso cuya tendencia a la disminución de la participación de los asalariados había comenzado en los primeros cincuenta. La fuerte recesión de 1959 produjo una

---

<sup>5</sup> “Por consiguiente, si conforme a su contenido la dirección capitalista es dual porque lo es el proceso de producción mismo al que debe dirigir de una parte proceso social de trabajo para la elaboración de un producto, de otra, proceso de valorización del capital, con arreglo a su forma esa dirección es *despótica*”. Marx, 1994, p.403

fuerte caída en los salarios reales en todas las actividades y, aún cuando en términos nominales éstos se recuperaran hasta los primeros meses de 1962, en promedio el salario real no logró recuperar los niveles de 1957 (Petrecolla, 1984). En una dinámica más aguda, pero que caracterizó a todo el capitalismo de posguerra con su “inflación permanente”, los sucesivos picos inflacionarios erosionaban en términos reales los aumentos salariales que se habían pactado en términos nominales (Mandel, 1979).

En enero de 1959 los trabajadores reclamaron a la Ford y ante el Ministerio de Trabajo un aumento de emergencia de m\$1000 mensuales para “ambas ramas”<sup>6</sup>. La empresa sostuvo que no estaba en condiciones de hacerlo ya que el ejercicio del último año calendario había arrojado pérdidas por m\$100 millones. Sin embargo, la representación obrera señaló que los sueldos estaban fijos desde el 1º de mayo de 1958, a la par que la empresa había incrementado en un 300% los precios de sus productos.

La empresa negó haber aumentado en ese porcentaje, pero no se centró en esa cuestión sino en el de la representatividad del SMATA de “ambas ramas”. Ford se distinguió de la mayor parte de las automotrices, incluso de las otras dos grandes norteamericanas, por no aceptar negociar con el sindicato de mecánicos los convenios de la “rama administrativa”<sup>7</sup>. Defendió la división entre el personal obrero y los empleados sin permitir siquiera que se aludiera a la posibilidad de discutir la representatividad del gremio. En varios expedientes, el funcionario actuante consulta si por su personería gremial el SMATA estaba o no en condiciones de representar a ambos sectores del personal y la respuesta siempre fue positiva. Sin embargo, Ford nos discutió a lo largo de los años considerados aquí ninguna cuestión relativa al personal mensualizado. Su argumento era que no había ningún afiliado entre los empleados.

En cuanto a lo salarial, la política de Ford era ir modificando de a poco sus ofertas iniciales, lo que alargaba las discusiones. El representante del SMATA, Santoro, denunció esa actitud “no queriendo considerar el aumento de emergencia, ni querer llegar a la altura de otras firmas o sociedades que con menos potencial económico de que la Ford Motor Company, ya han solucionado el problema otorgando en todos los casos más del 100% de la oferta de la Ford”<sup>8</sup>.

Las negociaciones se extendieron hasta el último día de marzo, cuando se acordó un aumento de emergencia hasta la reapertura de la discusión sobre el convenio que llevaba el pago por hora a m\$ 20,35 para la categoría C y m\$ 26,65 para la categoría A-1, la más alta.

Las tratativas por la renovación del convenio de 1958 fueron sumamente rápidas<sup>9</sup>. A fines de agosto se constituyó la comisión y a comienzos de septiembre ya se había firmado el convenio.

---

<sup>6</sup> MTSS, *Expediente 1.745/59*.

<sup>7</sup> General Motors y Fevre-Basset discutían el convenio del personal administrativo con el SMATA, incluso con los mismos paritarios, pero se firmaban dos convenios por separado.

<sup>8</sup> MTSS, *Expediente 1.745/59*, acta del 4 de marzo de 1959.

<sup>9</sup> MTSS, *Expediente 8.533/59; Convenios colectivos – por empresa: Ford Motors Company, año 1959*.

Las condiciones generales se prorrogaron hasta 1960, con la excepción de la inclusión de cuatro cláusulas reclamadas por los obreros en torno a: 1) compensación por la falta de comedor en la planta; 2) pago de la jornada laboral (sin horas extras) por enfermedad inculpable desde 1º de septiembre; 3) autorización para donar sangre dos veces al año, sin no concurrir a trabajar percibiendo el jornal; 4) reconocimiento del Día del Mecánico (24 de febrero) como día no laborable, si bien esto no estaría vigente para 1960.

### ***Los métodos de consulta y la redefinición de las categorías***

El proceso que culminó en la firma del convenio de 1960 fue mucho más arduo que el del año previo; iniciado en abril, las reuniones comenzaron en junio y recién se firmó a mediados de octubre. Esta mayor complejidad para llegar a un acuerdo obedeció a varios motivos. Ante todo, porque en esta ocasión se sometían a debate todos los artículos. Pero además porque la Ford se propuso imponer un cambio importante a través de una mayor división de las categorías que pasarían de cuatro a siete. La respuesta a esta avanzada empresaria salió del espacio reducido e institucional de la comisión paritaria, incluyendo al conjunto de los trabajadores.

SMATA presentó un petitorio en el que se incorporaban más días de licencia, retribuciones por situaciones extraordinarias (nacimiento, casamiento, fallecimiento), la participación de las ganancias (el 20% de las ganancias declaradas a distribuir en forma proporcional a los haberes percibidos durante el año), y la fijación de los salarios a partir de un estudio sobre el costo de vida realizado por la organización sindical. La vigencia del convenio sería de un año, entre 1º de junio de 1960 y el 31 de mayo de 1961.

Lo primero que puso en discusión Ford fue la duración del convenio. Propuso que ésta fuera de dos años con reapertura de la discusión sobre jornales al cumplirse el primero. Esta modificación fue aceptada por una asamblea de personal a la que convocó el sindicato el viernes 17 de junio. Esta metodología de refrendar la decisión con las bases antes de acordar con la empresa, aparece en la discusión de este convenio y en la del año siguiente, pero deja lugar en a partir de 1962 a las “consultas al personal” sin que quede precisado en el acta la modalidad de dicha consulta. En su estudio sobre las terminales automotrices de Córdoba, Brennan (1996) ha señalado esta práctica de llamado a asambleas como una política sistemática de la conducción del SMATA Córdoba, en especial en torno a 1959. A pesar de las importantes diferencias entre esa experiencia y la del Gran Buenos Aires, de la consulta de los archivos surge que esta práctica no fue exclusiva de la provincia mediterránea.

En el proceso de discusión del convenio de 1960 registramos una consulta al personal entre el 24 y 25 de junio y otra asamblea general el 5 de octubre. Además del ejercicio, hubo una defensa de este método de consulta con las bases frente a la oposición de Ford que abogaba por la



autonomía de los paritarios. En una reunión posterior a la primera asamblea de los obreros, los representantes de la empresa sostuvieron: “Que en vista de la posición tomada por la representación gremial en el sentido de que las propuestas que formula la parte patronal, en cuanto las mismas no sean en un todo de acuerdo con el petitorio obrero, serán llevadas a la asamblea de personal para su aprobación o rechazo, la parte patronal se reserva idéntico derecho, es decir que la gerencia general de la empresa, quien en última instancia ratificará o rechazará las propuestas vertidas en la mesa paritaria”<sup>10</sup>. Los representantes de los trabajadores responden que no es correcta la afirmación empresaria de que sus paritarios no tienen poder de decisión, ante lo cual Ford afirma que traerá una nueva propuesta y que si la parte obrera no está dispuesta a apartarse de su petitorio original, dará por terminadas las conversaciones por considerarlas inútiles.

La cuestión volvió a aparecer en el debate por lo menos en tres ocasiones. La primera (18 de agosto de 1960), cuando los paritarios obreros anunciaron que llevarían a consulta lo acordado hasta el momento. Nuevamente Ford expresó su rechazo al método de consulta y exigió que el funcionario respaldara su posición. Éste reconoció que los paritarios debían tener poder de negociar, pero que estaban en su derecho de realizar consultas. La segunda (30 de agosto), cuando el SMATA dejó sentado que antes de firmar cualquier propuesta patronal lo llevaría a una asamblea de personal. La tercera (8 de septiembre) fue la más interesante porque allí se defendió el principio asambleario en general y se sostuvo que el mismo regía el funcionamiento interno del sindicato. El comentario surgió a raíz de una intervención en la que Ford denunció que el sindicato había dado a los trabajadores la directiva de suspender las tareas de sobretiempo. La parte obrera, respondió: “Esta representación sindical quiere hacer una aclaración expresa para conocimiento de la patronal y el Ministerio, que bajo ningún concepto acepta imputaciones como las precedentes vertidas por la patronal en el sentido de que se dieron directivas por autoridades gremiales, sino que en el Sindicato de Mecánicos las resoluciones que toman sus afiliados únicamente son tomadas en Asambleas; lo que demuestra que no han existido directivas”<sup>11</sup>. En 1960, el disgusto de la empresa no consiguió poner fin a esa práctica y el acuerdo se firmó el 13 de octubre, luego de haber sido aprobado por la asamblea del 5 de ese mismo mes.

En cuanto al contenido del convenio, el principal triunfo quedó del lado del sector empresario. En una práctica repetida, luego de recibir el petitorio del SMATA, Ford presentó una “contrapropuesta” que no tomaba prácticamente nada del documento presentado por la parte obrera. A pesar de las quejas de la otra parte, la empresa omitió en su propuesta numerosos puntos del petitorio al tiempo que introdujo innovaciones importantes. En este caso, la novedad fue la redefinición de siete categorías que reemplazarán a las cuatro vigentes hasta entonces. El debate se

---

<sup>10</sup> MTSS, *Expediente 15.317/60*, acta del 27 de junio de 1960.

<sup>11</sup> *Ibíd.*, subrayado en el original.

centró en ese punto y muchos de los puntos del petitorio del SMATA ni siquiera fueron mencionados. Esto fue lo que ocurrió con el reclamo de un subsidio por fallecimiento, nacimiento y casamiento, los días de licencia por matrimonio, la participación en las ganancias, la mensualización personal obrero y la fijación de los salarios en función del cálculo de costo de vida; otros puntos, apenas son aludidos sin ser incluidos en el convenio final (trabajo nocturno). Consiguió, en cambio, aunque no en la medida reclamada, que se incorporara el derecho a licencia por examen para los obreros que siguieran carreras técnicas (a nivel secundario o terciario) con el agregado de Ford de un máximo de 5 días al año; un día de licencia (contra los 3 pedidos) por nacimiento de hijo; el aumento de 3 días en las vacaciones de los obreros con 1 a 2 años de antigüedad (se pedían 15 días); y el aumento de la compensación por falta de comedor de m\$10 a m\$20 (pedía m\$ 70).

Como decíamos, el eje de la ofensiva patronal se dirigió hacia las categorías. La lectura de la extensa lista de tareas es una clara ilustración de la fragmentación del proceso de trabajo y, aunque la Ford se negara a mezclar el debate sobre ellas con la del salario, la mayor subdivisión tenía por objetivo abaratar la fuerza de trabajo del obrero colectivo aplicando el principio formulado más de un siglo antes por Babbage<sup>12</sup>. La tensión entre la fijación de tareas extremadamente precisas y las interrupciones en el conjunto del proceso que generaban las ausencias (contradicción característica del fordismo), dio lugar a la incorporación de la categoría de “utilitario”<sup>13</sup>. El trabajador que cumpliera esa función recibiría un plus salarial. El efecto de esta nueva categorización se reflejó en una fuerte dispersión de los jornales acordados.

La parte obrera sólo centró su repuesta en la exigencia de que se estableciera la equivalencia entre las viejas categorías y las nuevas, sin discutir el detalle de cómo debían distribuirse cada una de las tareas – puestos. Probablemente, el hecho de que los salarios de las nuevas categorías fueran superiores haya operado como un atenuante. El aumento promedio respecto de los salarios de 1959 fue del 43%, sin embargo, eso incluía incrementos entre el 21 y 24% para las tres categorías más bajas, y del 60% para la categoría más alta del nuevo convenio en relación a la más alta del convenio previo. Los trabajadores de la categoría 7 (afilador de herramientas de precisión, herramentista y/o matricero, operarios plantillas, dispositivos y calibres) cobraba más del 70% de la remuneración que recibía un peón general (categoría 1).

---

<sup>12</sup> “*El dueño manufacturero, al dividir el trabajo que va a ser ejecutado en diferentes procesos, cada uno requiriendo diferentes grados de pericia y fuerza, puede comprar exactamente la precisa cantidad de ambas que sea necesaria para cada proceso (...)*’ Expresado de otra forma este importante principio diría: en una sociedad basada en la compra y venta de la fuerza de trabajo, el dividir el trabajo abarata sus partes individuales”. Braverman, 1987, p. 101. La cita intercalada por el autor corresponde a Charles Babbage, “Acerca de la división del trabajo”, *Acerca de la economía de máquinas y manufacturas*, primera edición de 1832.

<sup>13</sup> “Además de las clasificaciones especificadas para tareas de producción, la Compañía podrá designar ‘utilitarios’ dentro de su categoría, quienes percibirán un adicional de \$1.00m/n por hora, sobre su jornal normal. El propósito del “utilitario”, es proveer flexibilidad en la distribución de operarios para cubrir ausentismo o emergencias y asistencia en la capacitación y entrenamiento de operarios, etc.”. MTSS, Convenio colectivo – por empresa: Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor y Ford Motor Argentina S.A., N° 37/60.

A fines de febrero de 1961, en un contexto de marcada recuperación industrial y económica, el SMATA denunció la parte del convenio referida a los jornales y en mayo se constituyó la comisión paritaria. En un principio el sindicato reclamó un aumento de m\$<sup>n</sup> 30 por hora para todas las categorías y llevar la compensación por la falta de comedor a m\$<sup>n</sup> 50. Ford respondió que el pedido resultaba excesivo y que además cualquier aumento debería respetar las categorías; propuso un aumento del 5%. El sindicato no defendió el criterio de un aumento en pesos igual para todas las categorías, sino que pidió que el porcentaje se elevara al 28%.

En el medio de las tratativas, la empresa se mudó a la Centro Industrial Ford de General Pacheco. La magnitud del nuevo espacio, las negociaciones que el presidente de la Ford llevaba frente al gobierno argentino, así como las numerosas notas publicadas por su órgano de propaganda, mostraban que, al mismo tiempo que se negaba a aceptar la reivindicación de la parte obrera, la empresa avanzaba en ambiciosos planes de expansión mostrando que las perspectivas de negocios le eran muy favorables.

Frente al paro de toda la industria convocado por el SMATA para el 29 de junio, la Ford denunció el carácter “discriminatorio” de la medida y dejó constancia de que no negociaría bajo presión. Cuando se retomaron las negociaciones, Ford argumentó que su oferta (muy inferior a la que finalmente se firmaría) era superior a la del resto de las terminales automotrices. La representación de la parte obrera, respondió que eso no era correcto, ya que sólo había firmado convenio Mercedes Benz Argentina S.A. y los jornales eran más elevados que los propuestos por la empresa.

Las conversaciones se prolongaban. En julio, los voceros de Ford denunciaron a la parte trabajadora por realizar un quite de colaboración: “Que a pesar de haber la compañía solicitado la cooperación del personal en la producción, al efectuar su última oferta salarial, se ha comprobado un evidente retraimiento en la prestación de dicha colaboración al negarse a trabajar sobretiempo en ciertas secciones. Mientras esta situación subsista la parte patronal se vé imposibilitada de modificar su posición”<sup>14</sup>. La parte obrera contestó que esto no era correcto y que la colaboración otorgada podía verificarse en las tarjetas de producción o los libros en los que la Ford registraba esa variable.

Esta “denuncia” repite aquella realizada el 8 de septiembre el año anterior y que referimos anteriormente. Más allá de la veracidad de la afirmación, demuestra hasta qué punto el trabajo sobretiempo no era un recurso excepcional. Esto significa no sólo que en la práctica la jornada media era superior a las 8 horas, sino que sugiere que el salario por la jornada legal no era tan alto como la compañía insistía en afirmar. Creemos que la “decisión” generalizada de los obreros de la Ford de prolongar el tiempo de un trabajo fragmentario y repetitivo, incluso superando las 12

---

<sup>14</sup> MTSS, *Expediente 23.307/61*, acta 29 de junio de 1961.

horas<sup>15</sup> no puede adjudicarse a otra cosa que a la coerción económica. Por otro lado, la repetición de la queja por la suspensión del trabajo en horas extra, muestra que el recurso a las mismas era cotidiano por parte de Ford.

La actualización de jornales finalmente se acordó en agosto de 1961 y fue de un 25%<sup>16</sup>, es decir, Ford terminó dando un aumento 500% superior a su oferta inicial. Por otra parte, al igual que en años anteriores, la decisión de llegar al acuerdo fue producto de una asamblea general de personal<sup>17</sup>.

### ***Categorías, suspensiones y cláusula de productividad***

El proceso de discusión del convenio de 1962 es el más sustancioso de todos los contemplados en este trabajo. En primer lugar, quedaron registrados debates y posiciones que trascienden las cuestiones puntuales del contrato laboral. En segundo lugar, las negociaciones se dieron en una coyuntura muy particular; la crisis industrial de 1962-63 era notoria, Frondizi había sido depuesto y los conflictos entre distintos sectores de la clase dominante habían llegado al enfrentamiento armado entre sectores del ejército. En tercer lugar, la ofensiva patronal recurrió a formas mucho más abiertas y directas, al tiempo que la intervención del estado promoviendo ciertas innovaciones favorables al capital se manifestó explícitamente.

El SMATA denunció el convenio 1961 en abril de 1962 y en mayo se conformó la comisión paritaria. El petitorio proponía una vigencia anual del convenio en todas sus partes. Entre los beneficios sociales volvía a agregar una bonificación monetaria además de la licencia en varios rubros, incorporando la licencia por casamiento, eliminaba los límites a la licencia por exámenes, aumentaba a tres los días con licencia por donación de sangre e incorporaba el salario familiar. En el artículo sobre accidentes y enfermedades, aumentaba la cantidad de pesos de indemnización máxima que debería pagar la empresa en caso de muerte o incapacidad total, en el de vacaciones disminuía la antigüedad requerida para gozar de más días de vacaciones y en el de ropa de trabajo y equipos de seguridad agregaba la posibilidad de que la empresa otorgara un juego nuevo cuando los dos anuales quedaran inutilizados por el uso. Respecto del sobretiempo, el petitorio estipulaba que las horas extras que excedieran las 12 en el turno noche, se pagaran un 130% más. Respecto del trabajo nocturno en general, se exigía que quienes empezaran su labor a las 18hs. gozaran de un descanso de 20 minutos, más una bonificación del 30% sobre sus jornales normales por las horas trabajadas entre las 21 y las 6am. Se sumaban también dos artículos nuevos, uno sobre

---

<sup>15</sup> Como se verifica en el artículo 13, inciso c, del convenio de 1960 que estipula una bonificación del 100% para las horas extra que sobrepasen las 12hs, mientras que entre las 8 y las 12hs. esa bonificación es del 50% (mismo artículo, inciso b).

<sup>16</sup> MTSS, *Convención colectivas de trabajo (por empresa) N° 23/61*.

<sup>17</sup> Para ser más precisos, en el acta del 10 de agosto de 1961 se deja constancia de la decisión tomada en asamblea de ambas plantas ha acordado mandato para discutir el convenio. En el acta del 16 del mismo mes, se informa que se someterá a la asamblea la propuesta de Ford. MTSS, *Expediente 23.307/61*.

escalafón (“La Compañía abonará a todo el personal comprendido en el presente convenio, la suma de m\$<sup>n</sup> 1 por hora por cada año de servicios en la Empresa”) y otro sobre idiomas extranjeros o títulos habilitantes (se establecía un plus por cada idioma y por cada título).

En esta ocasión, la representación sindical sí planteó modificaciones en las categorías. A grandes rasgos, los cambios propuestos apuntaban a: agregar tareas que no estaban consignadas en el convenio de 1960; elevar de categoría determinadas ocupaciones, pautar en determinados casos cómo se ascendía de una categoría a la siguiente. En el artículo sobre representación sindical, se proponía que “La Compañía concederá permiso, con goce de haberes, (...) haya reuniones de Paritarias y las mismas se realicen fuera de las horas habituales de trabajo.” Este reclamo reflejaba las consecuencias que tenía para los paritarios obreros la prolongación de las discusiones de convenio durante varios meses.

En cuanto a las reivindicaciones salariales se reclamaba un aumento del 50% (no se retoma la idea de 1961 de un monto común para todas las categorías) en los jornales y que la compensación por falta de comedor fuera de 40m\$<sup>n</sup> (cifra mayor a la vigente pero menor a la reclamada en 1960-61), incluía una vez más la participación de las ganancias y agregaba un premio a la asistencia<sup>18</sup>.

Tal como lo había hecho dos años antes, Ford “estudió” la propuesta de la parte obrera y contrapropuso una redacción del convenio prácticamente igual a la de 1960. Establecía una vigencia de 3 años (con reapertura anual de los jornales) y otorgaba un incremento salarial del 5% repartido a lo largo del año. El representante del SMATA advirtió que esto “(...) demuestra la existencia de un propósito inicial de producir descontento entre su personal sin una razón aparente que lo justifique, por cuanto el mismo está colaborando al máximo para que la empresa pueda dar cumplimiento a sus planes y programas de fabricación”<sup>19</sup>. En consecuencia, la representación obrera desestimó la contraoferta porque ésta no sólo no incorporaba ni uno de los beneficios sociales, que sí habrían aceptado otras empresas, sino que el aumento salarial tampoco alcanzaba a compensar la ausencia de esos beneficios. Este argumento aparece en muchas de las reuniones paritarias, con una insistencia que no aparecía en años anteriores<sup>20</sup>. La segunda contraoferta de Ford, incluía un 20% de aumento salarial y el reconocimiento de unos pocos de los derechos sociales reclamados, pero también fue rechazada.

Respecto de la vigencia del convenio, el SMATA defendió la necesidad de que la misma sea de sólo un año para que en 1963 se unificara la vigencia de todos los convenios de las

---

<sup>18</sup> MTSS, *Expediente 355.370/62*.

<sup>19</sup> MTSS, *Expediente 355.370/62*, acta del 8 de junio de 1962. El cumplimiento de los planes de producción se había convertido en un problema en la coyuntura de crisis. Luego de haber superado las unidades autorizadas en el plan de producción quinquenal en 1959/60 y 1961, al año siguiente, apenas si cubrió el 50% de lo previsto (CONADE, 1966).

<sup>20</sup> Esta concepción de negociar reivindicaciones sociales a cambio de un aumento en la retribución monetaria, fue destacada por Holloway (1987) como uno de los rasgos propios del fordismo; sin embargo, a diferencia del caso analizado por él, no encontramos en los expedientes mención alguna al reclamo (o renuncia) a derechos sobre el control de la producción.

terminales automotrices “con el fin de lograr para el próximo año la discusión en conjunto hasta establecer un convenio único por rama (...) dando así solución al grave problema que afecta a nuestra organización al tener que discutir simultáneamente 17 convenios en forma separada”<sup>21</sup>. Esta posibilidad se veía favorecida por el hecho de que las empresas estaban agrupadas en dos representaciones gremiales<sup>22</sup>. Es interesante registrar, aun cuando no haya tenido resultados, este intento de modificar la fragmentación que imponía la negociación por empresa.

La respuesta de Ford demuestra que desde las patronales no estaban dispuestos a modificar esa situación. Por un lado, la empresa señaló que la entidad gremial a la que pertenecía carecía de personería para discutir convenios o salarios para el personal de las empresas que la conformaban. Por otro lado, destacó que el personal de las empresas se encontraba agrupado en tres sindicatos distintos, por lo cual, sarcásticamente, se preguntaba con cuál de las organizaciones sindicales debería firmar Ford. La parte gremial aclaró que sólo dos empresas firmaban convenio con otro sindicato distinto del SMATA, mientras que 15 de las 17 empresas sí lo hacían. Pero, comprendiendo que era una batalla perdida o que no había una voluntad de conquistar el convenio por rama, el sindicato de mecánicos propuso rápidamente acordar una vigencia de dos años para el convenio en discusión.

Durante todo julio y las primeras semanas de agosto se sucedieron varias ofertas y contraofertas de ambas partes en torno al salario, los beneficios sociales y la correlación entre ambos. Sin embargo, las conversaciones no llegaban a buen puerto. El 13 de agosto, la parte obrera rechazó de plano la última oferta empresaria y responsabilizaron a la patronal por las medidas que el personal obrero pudiera tomar. En ese clima de tensión, Ford aprovechó para responder avisando que “(...) tal como anunció verbalmente a la representación gremial en la última reunión, se verá obligada a suspender y/o despedir personal a fin del corriente mes por falta de trabajo en la fabricación de camiones ocasionada por la pronunciada declinación de las ventas y por falta de provisión de partes nacionales en la fabricación de automóviles y camiones”<sup>23</sup> como consecuencia de un siniestro que cortó la provisión de energía. Para finalizar, advirtió que habría responsable al sindicato de cualquier medida de fuerza que se llevara a cabo.

Efectivamente, Ford había suspendido a 85 trabajadores que debían ser reincorporados el 28 de agosto. No obstante, la empresa prolongó la suspensión por lo cual procedió al despido. El SMATA interpuso un recurso ante el ministerio por considerar que la decisión empresaria violaba

---

<sup>21</sup> MTSS, *Expediente 355.370/62*, acta del 15 de junio de 1962.

<sup>22</sup> En 1961 se habían constituido la Cámara de Fabricantes de Automotores y la Asociación de Fábricas de Automotores. La primera se había fundado en agosto o septiembre e inicialmente la integraban Industria Automotriz Santa Fe, Isard, Los Cedros, Autoar, Cisitalia, Metal Mecánica, Goliat Hansa, Siam Di Tella Automotores y Fiat Someca Construcciones Concord (“Creose la Cámara de Fabricantes de Automotores”, *Mundo Ford*, n° 429, septiembre 1961). En noviembre, las dos últimas empresas junto con IKA, Mercedes Benz, Ford, General Motors, Fevre y Basset formaron ADEFA en noviembre de ese mismo año (“La A. De Fábricas de Automotores celebró su primer aniversario”, *Mundo Ford*, n° 438 ¿noviembre? 1962).

<sup>23</sup> MTSS, *Expediente 355.370/62*, acta del 24 de agosto de 1962.

la obligación de mantener el estado de situación en función de la aplicación de ley 14.786 (conciliación obligatoria) aplicada por la autoridad del ministerio desde el 24 de agosto. La representación patronal contraargumentó que la aplicación de la ley regía para cualquier conflicto que tuviera que ver con la discusión paritaria y que las suspensiones obedecían a la situación general de la industria.

En esa misma reunión, y luego de que las partes expusieran sus posiciones, el funcionario actuante “notifica a las partes que de acuerdo a instrucciones impartidas por la Superioridad, el convenio que surja de las presentes tratativas deberá tener como mínimo una duración de 15 meses y contar con cláusulas que hagan a una mayor productividad”<sup>24</sup>. Es de destacar que la cuestión no venía siendo objeto de disputa, ni siquiera estaba en ninguna de las redacciones de convenio propuestas por la empresa. En este sentido, resulta llamativa la similitud de las respuestas dadas por ambas partes: la sindical sostuvo que unas “instrucciones” no podían ir contra las disposiciones legales establecidas por la ley 14.250 y la empresa supeditó la inclusión de la cláusula que se le notificara por escrito de las normas legales en las que se apoyaban las mencionadas instrucciones.

En la siguiente reunión, el funcionario informó que el Jefe de Departamento de Conciliación determinó que los despidos de Ford no tenían relación con el conflicto por el nuevo convenio. La representación sindical tomó conocimiento y aclaró que no interponía recurso jerárquico para no demorar más el acuerdo. Es decir, renunció al reclamo por la reincorporación de 85 trabajadores.

Al “resolverse” esa cuestión, Ford presentó su propuesta de cláusula de productividad:

“Es un mutuo objetivo de la Compañía y la parte laboral el de mantener armoniosas y ordenadas relaciones, con la intención de asegurar eficientes e ininterrumpidas operaciones en el cumplimiento de las cláusulas establecidas en este convenio.

“La Compañía podrá establecer las normas y reglamentos que pueda considerar necesarios y que se hallen encuadrados dentro de las leyes y reglamentaciones en vigencia, a efectos de asegurar la correcta operación de las actividades, así como la seguridad de los empleados, obreros, propiedades, y procedimientos o sistemas.

“Asimismo, la parte laboral reconoce el derecho de la Compañía para administrar sus actividades y no podrá oponerse a la introducción de nuevos métodos, sistemas, equipos y/o maquinarias; traslados o transferencias de personal que puedan efectuarse para facilitar o acrecentar la producción, a fin de reducir los costos de fabricación y de esta manera evitar que las mejoras

---

<sup>24</sup> MTSS, *Expediente 355.370/62*, acta del 30 de agosto de 1962.

salariales otorgadas por este convenio se traduzcan en un aumento del actual costo de producción”<sup>25</sup>.

Más que cláusula de productividad (no hay ni pautas cuantitativas, ni supeditación de los aumentos salariales a los aumentos en la productividad), la redacción se acercaba más a un compromiso de reconocimiento mutuo del poder absoluto de la patronal para modificar el proceso de trabajo, mover la fuerza de trabajo, etc. La parte sindical no se mostró de acuerdo con la totalidad de esa formulación y se acordó una nueva que sería la que quedaría en el convenio. El primer párrafo se mantuvo exactamente igual, y los dos últimos se sintetizaron quitando los fragmentos en los que se esperaba que la parte laboral aceptara explícitamente el monopolio patronal del control de la producción (“la parte laboral reconoce el derecho de la Compañía”, la parte laboral “no podrá oponerse”):

“Es un mutuo objetivo de la Compañía y la parte laboral, el de mantener armoniosas y ordenadas relaciones con la intención de asegurar eficientes e ininterrumpidas operaciones en el cumplimiento de las cláusulas establecidas en este convenio.

“La Compañía podrá establecer normas, administrar sus actividades, e introducir nuevos métodos, sistemas y/o maquinarias, tal como lo ha hecho hasta el presente a efectos de asegurar la correcta operación de las actividades, la seguridad del personal y propiedades y para facilitar y acrecentar la producción”.

Sin embargo, en la nueva redacción se desechaba cualquier idea de que previamente a la firma de este convenio Ford no hubiera retenido el control patronal sobre el trabajo (“tal como lo ha hecho hasta el presente”). Además de limar la crudeza del lenguaje empresarial, los trabajadores consiguieron que la empresa no contara con la habilitación legal de trasladar o transferencia personal.

A fines de septiembre, ante la extensión en el tiempo de las negociaciones y la falta de una perspectiva de acuerdo, el funcionario ministerial elevó el expediente al secretario de conciliación. El jefe de ese departamento ordenó que se retuviera el material hasta que alguna de las dos partes se presentara con alguna propuesta que aporte a la conciliación. Aquí hay un salto de casi 10 días. El 5 de octubre, y seguramente luego de una negociación entre ambas partes sin mediación estatal, las partes se presentaron ante el ministerio para firmar el convenio acordado.

El convenio de 1962 estableció una duración de 26 meses (con reapertura de la discusión salarial a los 13 meses), reconoció algunos derechos sociales de los peticionados (básicamente, aumento o reconocimiento de derechos a licencia con goce de haberes, no fue así con los subsidios requeridos), las categorías, aunque mucho más similares a las del convenio 1960 que a las aspiraciones de la parte obrera, incluyó ocupaciones nuevas (no todas reclamadas por el SMATA)

---

<sup>25</sup> MTSS, *Expediente 355.370/62*, foja 80.



y elevó de categoría algunas de las tareas. Como ya se dijo, también incluyó la cláusula de productividad antes mencionada<sup>26</sup>. El incremento salarial fue del 30%.

La patronal consiguió que los puntos que consideraba indiscutibles no fueran debatidos, por ejemplo, la firma de convenios por empresa. Por otra parte, si bien en el contexto de una crisis de la magnitud de la de 1962-63 los despidos no son algo extraordinario, tampoco lo es que la empresa los haya concretado en un momento tenso de la negociación, haciendo sentir su fuerza sobre los trabajadores. Como ocurre siempre en las crisis capitalistas, la competencia recrudescer y pone al orden del día la cuestión de cómo reducir costos. Esto aparece no sólo en la exigencia burocrática de agregar una cláusula sobre productividad sino en la necesidad de que los aumentos salariales no impliquen una elevación de los costos que impidan el desempeño exitoso de la empresa.

No se encuentran en esta oportunidad ninguna referencia a asambleas de personal, sólo una mención bastante indeterminada de consulta al personal. Carecemos de elementos suficientes para explicar las razones de este fenómeno que se repite en 1963. No obstante, es probable que este paulatino abandono de la práctica asamblearia<sup>27</sup> esté ligado a la (re)institucionalización del movimiento sindical promovida por la sanción de la Ley de Asociaciones Profesionales en 1958, la Ley de Conciliación Obligatoria de enero de 1959 y la normalización de la Confederación General del Trabajo a comienzos de 1961<sup>28</sup>.

### ***Actualización salarial y nuevos despidos***

El año '63 estuvo todavía marcado por la recesión. En el caso de Ford, la tasa negativa de crecimiento de la producción de 1962 (-14%) se acentuó en 1963 (-22%). En marzo se denunció el convenio, pero las paritarias recién se constituyeron en junio.

Inicialmente la dinámica de la discusión parecía seguir la pauta de los referidos hasta ahora. El petitorio del SMATA establecía un aumento del 50% más 1m\$ por hora por año de antigüedad. La contra oferta inicial de Ford fue de un 13%, que luego subió a un 20%. El argumento principal del SMATA para rechazar esa propuesta fue que ésta no alcanzaba a compensar el mayor costo por viático para los obreros de la planta de La Boca que serían trasladados a la de General Pacheco. La empresa insistía en que era una propuesta justa y equitativa, similares a las ya firmadas por el sindicato con otras empresas automotrices, al tiempo que contemplaba los intereses del personal y le permitía a Ford ser competitiva.

---

<sup>26</sup> MTSS, *Convención colectiva de trabajo (de empresa)*, n° 26/62.

<sup>27</sup> Se debe aclarar que la práctica asamblearia no significa en sí misma democracia obrera. La participación de los trabajadores es una posibilidad, pero también puede ser manejada para legitimar decisiones en cuya elaboración los trabajadores no participaron. Si bien se centra en una etapa no sólo posterior sino cualitativamente diferente, ver sobre la cuestión de la asamblea Löbbe, 2009.

<sup>28</sup> Frondizi y Frigerio expresaron en más de una oportunidad que era preferible un sindicato fuerte pero único que la proliferación de representaciones gremiales.

Sin embargo, a partir del 16 de agosto las negociaciones llegaron a un punto de conflicto de tal magnitud que en septiembre se suspendieron las reuniones y el acuerdo de actualización de jornales recién fue firmado en enero de 1964. El detonante del conflicto fue la participación de los obreros de Ford en la huelga de la rama convocada por el sindicato para ese día sábado. Tres días después, Ford despidió a ocho trabajadores-activistas, entre los que había tres delegados y algún paritario. El 20 de agosto, el secretario general del SMATA se presenta ante el funcionario a cargo de la negociación colectiva para denunciar lo sucedido e informar que, en repudio a la medida, el personal había interrumpido sus actividades durante la mañana. El 22 los representantes de Ford asistieron para exponer su versión de lo ocurrido. Reiterando lo que hicieran en 1962, afirmaron que la decisión no tenía relación con la discusión del convenio y, por ende, no implicaba violación de la ley 14.786 aplicada al momento de los despidos. Como causa del despido, Ford esgrimía la agresión que estos ocho trabajadores habrían ejercido contra otros obreros que pretendían entrar a trabajar el día de paro. Según la empresa, la denuncia por parte de los agredidos habría dado intervención a la policía local. “Estos hechos –decía el representante legal de Ford- fueron realizados dentro de la Compañía durante las horas de trabajo (...) Hechos de esta naturaleza no pueden ser tolerados bajo ningún punto de vista por la Compañía”<sup>29</sup>. En esta ocasión, las intenciones de Ford eran demasiado evidentes como para que su decisión fuera legitimada sin mayores inconvenientes. El funcionario decidió “intimar a las partes el cese inmediato de toda medida de acción directa mientras duren los plazos de la conciliación obligatoria aplicados en estas actuaciones y, por lo tanto intimar a la parte patronal a que deje sin efecto los despidos efectuados y a la parte sindical a que deje sin efecto las medidas de fuerza adoptadas, debiendo ambas partes abstenerse, en los sucesivo y hasta el vencimiento de los plazos legales, de innovar en la situación existente a la fecha de aplicación de los plazos conciliatorios”<sup>30</sup>.

Luego de haberse comprometido verbalmente y por escrito a revertir los despidos, Ford procedió a suspender a los ocho obreros alegando que estos estaban procesados por la denuncia policial en cuestión. Esta breve anécdota ilustra cómo la empresa no dudaba en desoír las medidas ministeriales que no se avenían a sus intereses. Consultada por el SMATA la Sub Comisaría de General Pacheco informó que no se ha instruido proceso alguno al personal afectado. Citado a una nueva reunión, el abogado de Ford eludió la cuestión enfatizando otra vez que nada tenían que ver las suspensiones con el convenio. El funcionario elevó el expediente y, en esta oportunidad, el dictamen del director general de relaciones del trabajo ordenó a la empresa que diera marcha atrás con la medida. El 30 de agosto, ambas partes fueron notificadas por separado del dictamen. El representante de Ford informó que presentaría un recurso revocatorio.

---

<sup>29</sup> MTSS, *Expediente 372.213/63*, acta del 22 de agosto de 1963.

<sup>30</sup> *Ibidem*.

El 2 de septiembre, el secretario general del SMATA volvió a comparecer ante el funcionario actuante para denunciar que la empresa no había levantado las suspensiones: “Destacamos por otra parte, que la actitud completamente falta de razón y desprovista de todo indicio de legalidad de la empresa, hacen que los obreros, viéndose burlados en sus derechos, pretendan adoptar medidas de fuerza que entienden procedentes, en defensa de sus legítimos derechos vulnerados en todo momento por la empresa”<sup>31</sup>. Terminó su intervención responsabilizando a la intransigencia patronal de las medidas que adoptara el personal.

El día 9 del mismo mes, en reuniones por separado, el sindicato anunció que no seguirá en tratativas hasta tanto la empresa no cumpliera con la intimación ministerial de levantar las suspensiones. La Ford afirmó que el recurso interpuesto suspendía la ejecución de la intimación.

Recién el 9 enero de 1964, cuatro meses después, las partes se presentaron ante el funcionario para firmar el acuerdo al que, nuevamente, habían arribado sin mediación. No hay registro en el expediente de asambleas ni de medidas de fuerza posteriores. El aumento salarial del 24% anual resultó muy inferior a lo exigido por SMATA aunque mayor a las ofertas realizadas por Ford y a pesar de su retroactividad nos aventurado suponer que al momento de la firma del convenio ya estaba desactualizado.

### ***El mito de la familia Ford***

En la mayoría de las discusiones reseñadas, encontramos que la representación obrera recurre a un conjunto de argumentos no muy variados a la hora de negociar frente a Ford. Básicamente, se destaca el potencial económico de la empresa que por esos años emprende una expansión sin parangón, se vincula la necesidad de mejoras salariales al aumento del costo de vida, se critica la falta de reconocimiento de beneficios sociales (y su no compensación a través de la remuneración), se denuncia la intransigencia patronal y, llegado el momento, se amenaza con recurrir a la acción directa de los obreros. Tampoco la línea de acción -y los argumentos esgrimidos para defenderla- de Ford tiene grandes modificaciones ni en principio se diferencia en forma cualitativa de la de cualquier empresa de importancia semejante. Sin embargo, en la conflictiva discusión del convenio de 1962 ha quedado registrado un posicionamiento de la parte obrera que muestra algunas de las características específicas de la relación entre capital y trabajo en esta empresa. Por las limitaciones de las fuentes consultadas hasta ahora, no podemos determinar hasta qué punto las afirmaciones expresaban un sentir generalizado entre el colectivo obrero, pero al conjugarlas con el conjunto de condiciones de trabajo y al modo en que Ford las llevaba adelante las negociaciones, así como con la política de propaganda de la empresa, la

---

<sup>31</sup> MTSS, Expediente 372.213/63, acta del 2 de septiembre de 1963.

hipótesis de que fueran representativas de un sector importante de los trabajadores no resulta infundada.

El 6 de julio de 1962, consta en el acta de la reunión que “Después de un amplio cambio de ideas” se le concedió la palabra a la parte obrera que expresó: “Que hemos llegado a una situación en las negociaciones en que es necesario para el bien de todos, actuar de una forma más efectiva. Ya no valen opiniones ni palabras bien intencionadas. Ya no valen palabras rimbombantes ni frases lacrimógenas. Cada una de las partes tiene tomada y recibida su posición. Pero no obstante la parte obrera quiere hacer unas últimas consideraciones que quizá nos lleven a todos a la reflexión”. Semejante introducción permite inferir el tenor que había tenido el “amplio cambio de ideas” cuyo contenido no quedó registrado en el acta. Dicho esto, la representación de la parte obrera enumera un conjunto de observaciones que nos permitimos citar en extenso:

“1º) La parte obrera no tiene intención de matar la ‘gallina de los huevos de oro’ haciendo que la Cía. Ford no pueda vender sus productos debido a los altos costos originados por los altos salarios, pero tampoco cree que sea necesario el sacrificio de los obreros para mantener esa situación. La parte obrera considera injusta la existencia de esa ‘gallina’ para determinados sectores exclusivamente en perjuicio de otros. Mientras a la parte obrera se le niegan o retacean jornales dignos y muy necesarios dadas las condiciones actuales por las que está atravesando la población, hay sectores administrativos que cobran sumas diez o doce veces más altas; la parte obrera no pone en tela de juicio o no pero cree que es una diferencia exorbitante. 2º) La parte obrera considera que debe recordar la Carta de las Naciones Unidas que en sus partes resolutivas establece que será obligación de los Gobiernos y de las grandes empresas de propender al adelanto de la clase trabajadora, por medio de su elevación material y moral, recuerda también la parte obrera las palabras de una Encíclica del Sumo Pontífice actual en cual aconseja a las grandes empresas a hacer más humanitarias con su personal no desfigurando sus ganancias con sueldos fabulosos a sus directivos en perjuicio de los sueldos de sus obreros. Recuerda a su vez a muchos ilustres pensadores y estadistas que en múltiples ocasiones dijeron y dicen que el principal enemigo del capitalismo en su lucha contra el comunismo es el mismo capitalismo deshumanizado e insensible. 3º) Considera la parte obrera que puede ser motivo de discrepancia la muy divulgada versión de que Ford no es “Sociedad de Beneficencia” pues sabe positivamente que se pagan sueldos fabulosos; que se pagan alquileres de fastuosos chalets amueblados; que se facilitan coches fantásticos con chofferes y nafta pagos, que se insumen inmensa cantidad de dinero en regalías, agasajos y banquetes. 4º) Considera la parte obrera que lo de ‘gran familia Ford’ es un mito o por lo menos en lo que se refiere a los obreros que no serían nada más que entenados [sic] en esa familia, ya que por su condición de privilegio solo serían los Directores los miembros de esa familia. 5º) Si bien puede ser verdad la tan vapuleada versión de que Ford paga los más altos

jornales de la industria también debe reconocerse que sus sistemas de trabajo son los más exigentes y en los cuales se hace rendir al máximo al obrero, con el consiguiente perjuicio material, moral y corporal. 6º) Considera la parte obrera que los señores representantes de la Cía. en esta emergencia, están equivocados al vanagloriarse repetidamente de que en quince años no han otorgado ninguna o casi ninguna conquista social peticionada, ya que con esta mención sólo hacen resaltar más su insensibilidad y el problema de que los tiempos cambian y con ello las obligaciones y derechos; en quince años no han otorgado ningún beneficio sus obreros y esa sistemática negativa les parece un escudo contra futuros pedidos. Argumentan que tienen su posición tomada y que de allí nadie los movería. Considera la parte obrera que originariamente presentó un petitorio que en la parte de sociales es lo que actualmente se considera normal o habitual en todas las legislaciones del mundo y en la mayoría de las empresas argentinas. Considera la parte obrera que en la parte de salarios ha solicitado el porcentaje más acorde a la situación actual de la clase trabajadora en relación con el actual y futuro costo de la vida”<sup>32</sup>.

Es interesante prestar atención al modo en que la reivindicación de la conciliación de clases e incluso de la necesidad de salvaguardar el orden capitalista se articula con una fuerte crítica a la acción empresaria. La intransigencia patronal frente a los trabajadores contrasta con la evidencia de las altas ganancias y retribuciones a directivos e impide la armonía que se invoca como ideal de las relaciones laborales. Tal vez sea esta una pista de los procesos que confluyeron en la radicalización obrera que se desplegaría hacia el fin de la década y que podía compatibilizar la perspectiva de un capitalismo humano con una fuerte resistencia a la prepotencia empresaria. El antagonismo que surge entre los obreros y la empresa en torno al salario también muestra en este discurso una dimensión mucho más profunda que el aumento del costo de vida. Por un lado, se compara la retribución de los trabajadores con determinados gastos que indican niveles de ganancia considerables<sup>33</sup>. Pero además, y esto es lo más importante, los trabajadores reconocen que los salarios de Ford son los más altos de la industria, pero señalan que la intensidad del trabajo también lo es. Los obreros percibían que el desgaste al que se veía sometida su capacidad de trabajo a causa de la intensidad redoblada por los métodos Ford contrarrestaba los altos salarios nominales.

Es cierto que no hay ninguna afirmación acerca del origen de la ganancia, que no se pone en cuestión el derecho de la empresa a obtener una rentabilidad, sin embargo, esto no significa la aceptación de la ideología Ford; así lo demuestra la aseveración de que la “familia Ford” es un mito. Esta articulación de ideas y concepciones contradictorias, característica del sentido común,

---

<sup>32</sup> MTSS, *Expediente 355.370/62*, acta del 6 de julio de 1962.

<sup>33</sup> Incluso en esta formulación poco sistemática, la comparación recuerda la noción de “salario relativo”. Marx, Karl (1972): *Trabajo asalariado y capital*, Schapire Editor, Buenos Aires

muestra la complejidad de las concepciones obreras acerca de su situación, de su relación con la patronal, de los valores que debían regir ese vínculo, etc.

### **A modo de cierre**

Este breve repaso por las discusiones de convenciones colectivas de trabajo entre los obreros y la empresa automotriz que más capital radicó en los años desarrollistas, permite afirmar que las relaciones entre capital y trabajo estuvieron marcadas por una clara ofensiva patronal aun en aquellas ramas o empresas que eran de punta para el espacio nacional. Como los años analizados todavía son los de instalación y progresiva maduración de las inversiones iniciales, este avance no se manifiesta aún en la introducción de grandes innovaciones en la organización del trabajo, en la técnica o en la cantidad de trabajadores ocupados. Durante la etapa considerada, aun con los despidos de 1962, el número de obreros contratados creció sostenidamente. Puede ser que esto explique en parte la ausencia de reivindicaciones obreras en torno al control de los tiempos de producción y/o a la organización del trabajo en la planta. No obstante, debemos avanzar en el trabajo comparativo para explicar porqué la representación sindical no levantó en todos los años analizados ningún reclamo sobre salubridad, cuando etapas como las de pintura era altamente dañinas para la salud.

La ofensiva de Ford no consistió en modificar radicalmente las relaciones entre capital y trabajo en la planta. Su acción se centró especialmente en promover la escisión entre el sector obrero y el empleado y en reafirmar el control patronal sobre el trabajo evitando, en la medida de lo posible, realizar cualquier concesión (de beneficios sociales o salariales) que pudiera evitarse. Sin embargo, la empresa tuvo que negociar con los trabajadores y la capacidad de presión de éstos obligó a que Ford no pudiera imponer sin más su voluntad. Esto corrobora, a nuestro entender, la imposibilidad de hablar de una “derrota histórica” de la clase obrera y sugiere más bien un proceso de recomposición en una coyuntura de fuertes transformaciones económicas, políticas y sindicales. El propio fracaso de Ford en su intento (no muy efusivo, por cierto) de infundir su propia concepción del mundo en los obreros, nos obliga a recordar que también en Estados Unidos esto se logró parcialmente después de muchas contundentes derrotas (con el empleo de la coerción extraeconómica) en contra de los obreros. No fue este el caso de la Argentina a comienzos de los sesenta.

Por otra parte, así como el automóvil no fue un producto de consumo de obrero, la tarea ideológica de Ford parece haberse orientado más y haber tenido mejores resultados sobre la clase media o de profesionales acomodados. La “americanización” no encontró sustento en la realidad de la fábrica. El americanismo no podía tornarse hegemónico sin importantes adaptaciones, aún cuando el fuerte anticomunismo del peronismo y la noción de conciliación de clases estuvieran

sumamente arraigados entre los trabajadores. Entre los obreros, la misma concepción que postulaba la equidad de una distribución de 50 y 50% del ingreso, tenía un fuerte contenido de identidad antianqui. En el contexto de la reestructuración capitalista en el ámbito local, el deterioro de las condiciones de vida de la clase obrera junto con la reversión del discurso nacionalista a favor de la exaltación de la contribución del capital extranjero en el desarrollo, promovió una fuerte oposición a la política de alineamiento decidido con los EEUU. Los trabajadores argentinos no podían identificar sus intereses con el éxito de los EEUU a nivel internacional como sí se consiguió (a través de coerción y consenso) que lo hicieran muchos trabajadores norteamericanos. Por otra parte, aun cuando el proceso de burocratización estuviera avanzado, la fuerte tradición sindical impedía que la formación de sindicatos directamente patronales no pudiera concretarse. La perspectiva del “*self-made-man*” tenía mucho menos arraigo que la tradición asociativa, aun cuando los reclamos fueran de reivindicaciones inmediatas y no se pusiera en cuestión la propiedad privada, ni el derecho de la empresa a administrar la producción.

La propia forma y magnitud de la acumulación en Argentina no otorgó ese margen de maniobra que permitió la concesión de mejoras económicas considerables a la clase obrera o cuando menos a determinados segmentos de ella en los EEUU<sup>34</sup>.

A pesar del carácter acotado de este trabajo, consideramos que hay elementos suficientes que nos obligan a revisar la historia de los trabajadores de las grandes fábricas en pos de arribar a explicaciones que permitan insertar las grandes luchas de mediados de los setenta en una perspectiva más amplia. Encontramos en el análisis de los conflictos entre capital y trabajo en el caso de Ford elementos que muestran contradicciones que sin duda se desarrollaron a lo largo de toda la etapa.

octubre de 2010

---

<sup>34</sup> “Evidentemente, lo que permite este grado de cooptación del sistema capitalista norteamericano es su vertiginoso crecimiento económico. Este crecimiento significa que la burguesía dispone de una acumulación lo suficientemente grande como para tener cierto margen de maniobra y otorgar mejoras a una parte de los sectores postergados. Esta es la base de la explicación de porqué la AFL y después la AFL-CIO han sido una apoyatura permanente a las políticas imperialistas y belicistas de la clase dominante estadounidense” (Pozzi, 2003, p. 5).

## Bibliografía

- Altimir, Oscar, Santamaría, Horacio y Sourrouille, Juan (1966): “Los instrumentos de la promoción industrial en la posguerra”, *Desarrollo Económico*, v.6, n.21, IDES, Buenos Aires, p. 101.
- Basualdo, Victoria (2010): “Los delegados y las comisiones internas en la historia Argentina: 1943 – 2007”, en Aspiazu, Daniel, Schorr, Martín y Basualdo, Victoria (2010): *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*, Editorial Atuel, Buenos Aires.
- Braverman, Harry (1987): *Trabajo y capital monopolista*, Editorial Nuestro Tiempo, México D.F.
- Brennan, James (1996): *El cordobazo; las guerras obreras en Córdoba, 1955-1976*, Sudamericana, Buenos Aires.
- Consejo Nacional de Desarrollo (1966): *La industria automotriz; análisis preliminar*, Buenos Aires.
- Gramsci, Antonio (2003): “Americanismo y fordismo” en *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado Moderno*, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires.
- Holloway, J. (1987): “The red rose of Nissan”, *Capital & Class*, N° 32, Londres. Disponible en [http://www.cseweb.org.uk/pdfs/032/032\\_142.pdf](http://www.cseweb.org.uk/pdfs/032/032_142.pdf)
- James, Daniel (1990): *Resistencia e integración*, Editorial Sudamericana, Buenos Aires.
- Löbbe, H. (2009): *La guerrilla fabril*, Ediciones RyR, Buenos Aires.
- Mandel, Ernest (1979): *El capitalismo tardío*, Ediciones Era, México D.F.
- Marx, Karl (1994): *El Capital. Crítica de la Economía Política*, tomo 1, Siglo XXI, España – México.
- Petrecolla, Alberto (1984): “Desarrollo desequilibrado (1958-1962)”, Instituto Torcuato Di Tella, mimeo.
- Pozzi, Pablo (2003): “Excepcionalismo y clase obrera en Estados Unidos” en Pozzi (dir): *Huellas imperiales*, Imago Mundi, Buenos Aires.
- Schneider, Alejandro (2005): *Los compañeros. Trabajadores, izquierda y peronismo 1955 – 1973*, Imago Mundi, Buenos Aires.
- Sourrouille, Juan (1980), *El complejo automotor en la Argentina: transnacionales en América Latina*, Instituto Latinoamericano de Estudios Transnacionales, México D.F.
- White, Lawrence (1971): *The automobile industry since 1945*, Harvard University Press, Cambridge, Massachussets.