

## **Una experiencia clasista en Buenos Aires: Fábrica Peugeot (1970-1972)**

**Pablo Carrera<sup>1</sup>**

### **Resumen**

El surgimiento del ‘clasismo’, vinculado a los obreros cordobeses luego del Cordobazo, fue un fenómeno dinámico que se opuso a la lógica sindical burocrática que había abandonado las luchas políticas, sindicales y laborales por las que había transitado nuestra clase obrera. El importante desarrollo que tuvo el clasismo en la provincia de Córdoba, eclipsó el desarrollo de esta experiencia sindical en la provincia de Buenos Aires.

En 1970, en la fábrica automotriz Peugeot de Berazategui, surge una agrupación clasista vinculada al Peronismo de Base (PB), que vindicaba los principios de autonomía, democracia sindical y lucha contra la burocracia. La reconstrucción de esta experiencia, a través de la memoria de sus integrantes, nos lleva a un recuento con las prácticas de organización y lucha obrera, su enfrentamiento con la burocracia del SMATA y las complicidades de la patronal que perseguía toda forma de reclamo que no pudiera ser controlado orgánicamente por la Lista Verde.

La ponencia discurrirá sobre la organización, formas de lucha y posterior despido de los integrantes de la Agrupación de Base 17 de Octubre, que tuvo desarrollo en la fábrica Peugeot entre 1970 y 1972.

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Formación Docente N° 41

## Una experiencia clasista en Buenos Aires: Fábrica Peugeot (1970-1972)

La automotriz Peugeot se encontraba ubicada en el km 37,5 de la Ruta Nacional N° 2 en el Partido de Berazategui; comenzó a funcionar en el año 1960 y a principios de 1970 contaba con unos 4.000 trabajadores. La siguiente ponencia versa sobre el origen y desarrollo de la 'Agrupación de Base 17 de Octubre' que tuvo participación en la vida obrera/sindical en la fábrica entre los años 1970-1972.

En la fábrica Peugeot cada sector elegía a un delegado y un sub delegado, y el mandato se renovaba todos los años. De entre los delegados titulares se elegía la 'comisión interna' o 'comisión interna de reclamos': se votaba en asamblea, en donde cada agrupación postulaba a los hombres para que se desempeñasen en esa función. En la fábrica Peugeot, la comisión interna estaba integrada por 12 delegados y era el nexo entre los trabajadores y la empresa; los reclamos de los obreros se hacían por medio del delegado del sector, y luego a través de la comisión interna, que era la que tenía el contacto directo con la patronal.

Durante los años 1966-1969 en la fábrica no hubo un interés desmedido en participar sindicalmente o en ser delegado; muchos cuentan haber llegado por casualidad a ser delegados y luego ahí comenzar a preocuparse por la cuestión político-sindical. La mayoría de los delegados en ese período eran partidarios de la Lista Verde del SMATA, aunque comenzaban a aparecer algunos que de a poco adoptaban posturas opositoras. Miguel, obrero y delegado, cuenta que "Yo por lo menos no tenía un proyecto político, primero la protesta empieza con los problemas internos, dentro de la fábrica, lo que sucede ahí, ahora que vos después te agrandes el panorama político es otra cuestión" (Entrevista a Miguel Dalmasso). Carlos fue elegido delegado en 1968, y recuerda "En mi caso, yo no venía de nada, yo por casualidad fui delegado, por una cosa o la otra, y después me interesó." (Entrevista a Carlos Cofré) En esos años, la fábrica iba aumentando su producción e iba reemplazando partes importadas por una producción netamente nacional, lo que requería abrir nuevos sectores que se encargaran de hacer partes que antes se importaban de Francia. En esos sectores eran todos trabajadores nuevos, y los de la Verde no tenían activistas ahí, por lo que se abría la posibilidad de que jóvenes que recién ingresaban se presentasen para ser delegados. Luis, obrero y delegado de la sección estampado (y quien luego sería el organizador de la Agrupación de Base 17 de Octubre), recuerda: "Entonces en estampado no había gremio, porque era una planta nueva, entonces vienen un día y me dicen que va a haber elecciones para el gremio, y dicen: ¿alguien quiere ser? Y nadie se presentaba, yo quería ser, y bueno, yo me prendo, y salí delegado." (Entrevista Luis Arauz)

La apertura de nuevos sectores de producción posibilitaba que jóvenes obreros que comenzaban a transitar el mundo laboral y sindical en una fábrica y que traían, en algunos casos, alguna postura política definida, tuvieran la oportunidad de ser elegidos delegados y comenzar una acción de activismo sindical. Un dato importante es que los delegados opositores a la conducción del gremio surgían en los lugares donde el trabajo era más pesado y donde las condiciones no eran las mejores, bien sea por falta de infraestructura (ventiladores, calefacción, baños) o por la naturaleza del trabajo, que requería un desgaste físico mucho mayor al que había en sectores más 'livianos' como 'planta mecánica' o la sección de 'tapicería'. Los entrevistados coinciden en que los obreros contestatarios se agrupaban en los lugares más duros de la actividad, y que la Lista Verde se hacía fuerte en los sectores menos pesados laboralmente "La Verde estaba en los mejores lugares de la fábrica, por ejemplo mecánica, donde no sufrían frío, calor, no tenían un montón de laburo

como en la línea de montaje que te vienen todos los autos y vos tenés que matarte, o sea que ellos tenían una cantidad de delegados con mínimos problemas, los mejores sectores.” (Entrevista Miguel Dalmasso)

La empresa manejaba la situación laboral en complicidad con la comisión interna, pero en algunos lugares bastaba con la llegada de algún delegado que movilizara a los compañeros para que la situación cambiara y aparecieran los reclamos; y en este sentido, la lógica de construcción del poder de este tipo de sindicalismo va a actuar siempre con claros objetivos políticos: mantener el control de la fábrica. Cuando el conflicto se tornaba importante y la bronca en algún sector era mucha, el sindicato intentaba ponerse a la cabeza del mismo para no perder posiciones frente a los delegados que movilizaban el sector: “Esto es normal en la actividad sindical, si yo me plancho... yo dirigente me plancho ¿hasta cuándo? Hasta cuando observo de que si no me pongo medianamente al frente del conflicto me pasan por arriba, y esto fue toda la vida igual, estos se ponen delante de los conflictos cuando la ven complicada.” (Entrevista a Norberto Bertasio) En otras oportunidades, cuando el conflicto se les iba de las manos, la acción de descalificar a quienes encabezaban la lucha era algo que les traía buenos resultados: “Siempre hubo una afinidad entre empresa y sindicato, el tema es muy simple, en las grandes empresas la producción la controlan ellos, pero toda la parte social y laboral la controla el sindicato, el sindicato es un empleado de la empresa, para algunos problemas te tenías que enfrentar con la gente del sindicato que por supuesto nadie decía que defendía los intereses de la empresa, entonces para negar tu palabra por alguna reivindicación, te acusaban de zurdo, de esto y lo otro, a veces lo era y otros... esa era la famosa burocracia sindical.” (Entrevista a Roberto Belmonte) Muchas veces, en complicidad con la empresa, se deshacían de algún empleado con el pretexto del desorden, del no dejar trabajar o por la indisciplina que mostraban: “Si había alguno que era contra lo sacaban enseguida, a veces la empresa y a veces el gremio que no le convenía.” (Entrevista a Pedro Leocata) En la década del '70, cuando la situación se tornó más conflictiva, a los despidos se les sumaron los secuestros: “Muchas veces, yo he visto, como nosotros teníamos la gendarmería ahí adentro, entonces vos veías que la gendarmería recorría toda la fábrica y la recorría con los sindicalistas, iban caminando y los señalaban con el dedo a quienes se tenían que levantar, simplemente porque no les gustaban a los sindicalistas, o porque les tenían bronca o algo personal.” (Entrevista a Pedro Leocata) Otra actitud era captar a los delegados nuevos en los que pudieran ver que tenían una actitud movilizadora, se los tentaba con la licencia gremial o con la posibilidad de hacer trabajo político en el sindicato “Mirá cómo es la política, inmediatamente que me eligen [delegado] me dicen: tenés que salir, ya tenés permiso gremial, venite para el gremio, yo le dije no, yo no voy.” (Entrevista a Luís Arauz)

La vida sindical, para muchos obreros, estaba en relación con el sector en el que trabajaban, al tinte ideológico del delegado que había en ese sector y a la posibilidad que el contexto dejaba para maniobrar en contra de los que dirigían el sindicato. Hasta el Cordobazo (1969) la fábrica no estuvo movilizadora: si bien se presentaron conflictos, estos no tuvieron la dimensión de los que ocurrían en Córdoba, donde la lucha política estaba presente en las fábricas. La movilización en Peugeot comenzará recién para 1970, cuando comienza el accionar de la ‘Agrupación de Base 17 de Octubre’.

De las múltiples consecuencias que se derivaron del Cordobazo, una de las principales, a efecto de esta ponencia, es el desarrollo de lo que en más se conocerá con el nombre de ‘clasismo’. “En los primeros meses de 1970 la conducción burocrática del Sitrac de la planta Concord de Fiat fue repudiada por los trabajadores tras la firma de un convenio

colectivo de trabajo con la empresa que no contenía ninguno de los reclamos más sentidos por las bases [...]. A partir de allí se inició una escalada del conflicto donde se trazaron claramente los campos diferenciados: los dirigentes gremiales, la empresa y los funcionarios gubernamentales por un lado y la inmensa mayoría de los trabajadores por el otro. La pulseada terminó –tras una toma de la planta de Concord por tres días– con la victoria de los reclamos obreros. Una nueva conducción sindical surgida de las bases emergió de la lucha.” (Nicanoff, Sergio; Rodríguez, Sebastián, 2006: 287) Este podría tomarse como el hecho inicial que da comienzo a este nuevo desarrollo de organización y lucha obrera llamado clasismo, y que pronto se arraigará en varias fábricas, principalmente en Córdoba. “[...] se trataba de un movimiento genuino de las bases que procuraba, sobre todo, establecer una representación sindical efectiva para trabajadores que nunca la habían conocido.” (Brennan, James, 1994: 220) El desarrollo de un movimiento sindical de esta envergadura tiene que ser entendido como la resultante de las diferencias que los obreros tenían con sus dirigentes producto de las largas defecciones de estos.

Los clasistas apelaron a la vasta experiencia de lucha obrera en Argentina, y tomaron la acción directa como una de las formas de protesta, que no era nueva, pero que era un ejercicio que la burocracia había abandonado (más aun desde el gobierno del Gral. Onganía). Los clasistas retomaron los problemas que la burocracia, producto de su lógica de construcción y acción, había abandonado. Los problemas enraizados dentro de las fábricas, como las condiciones de trabajo, los ritmos de producción, los abusos habituales y, en fin, lo que en la cotidianidad sufrían los obreros. Estos reclamos los enfrentaban directamente con las burocracias de turno y, por extensión, con los dueños de las empresas, que veían en el aumento de la explotación obrera una forma, por demás poco novedosa, de aumentar sus ganancias; si tenemos presente las buenas relaciones entre empresas multinacionales y gobierno, podemos ver que la lucha de los clasistas era en contra de estos tres grupos: burocracia, patrones y dictadura.

Los clasistas postulaban que la toma de decisiones tenía que partir de las bases obreras, que las asambleas en los lugares de trabajo debía ser la manera de participar y expresarse de los obreros, no debía haber puestos gremiales pagos y los dirigentes debían mantener su lugar de trabajo para no perder el contacto con los trabajadores y sus problemáticas, algo que desde hacía mucho tiempo los sindicalistas habían dejado de hacer.

Esta experiencia pronto empezó a ganar terreno en las plantas fabriles de Córdoba, y luego también se irá extendiendo a otras regiones industriales como Rosario y Buenos Aires; aunque nunca fueron una estructura gremial organizada, sino que eran expresiones locales que coincidían en las formas y los objetivos. Para los clasistas “[...] el sindicato tenía una función vital de despertar las conciencias con el fin de preparar a los trabajadores para lo que sería en última instancia una batalla política contra la patronal y el Estado.” (James, Daniel, 1990: 162)

Esta nueva militancia obrera no se prolongó inmediatamente a Buenos Aires, la que se mantuvo virtualmente inmune a los levantamientos obreros del interior. Sin embargo, en Peugeot, a finales del año 1969, Luis Arauz, junto con otros delegados y activistas, forman **la Agrupación de Base 17 de Octubre**, vinculada al Peronismo de Base, cuya práctica, objetivos y metodología la colocan dentro de la línea del clasismo (que venimos describiendo) y cuyos postulados fueron introducidos en las prácticas que desarrollaron en la fábrica.

Si tomamos como categorías para analizar al clasismo tres de sus principales postulados: autonomía, democracia de base y un eje de lucha tripartita: burocracia, empresa y dictadura,

podemos afirmar que la agrupación formada en Peugeot era clasista. Ahora bien, ¿se puede construir una agrupación clasista desde el peronismo? Para esto hay que hacer una aclaración para nada menor. Para el PB, la clase obrera tiene una historia de lucha y hay que partir de la experiencia de esa clase y esa experiencia, en nuestro país, está vinculada al peronismo, con sus símbolos y su cultura, y esa es la base desde la cual hay que construir la organización de los obreros; pero se debe construir al margen de las estructuras del peronismo, organizando su propia conducción y no integrándose a las ya existentes; desde ese lugar, el PB siempre va a mantener su diferencia con las estructuras y los aparatos del peronismo, y va a distar mucho de su organización verticalista, en donde el obrero siempre está sujeto a la obediencia partidaria como su código de honor hacia el partido y sus dirigentes; el PB invierte la línea de poder en un sentido ascendente, siendo la toma de decisiones de los obreros la voz soberana a la cual los representantes deben responder. “En otras palabras, para nosotros, la historia del peronismo es la historia de la clase obrera argentina no sólo por poner los muertos y los sacrificios, sino también porque en el combate, desde el seno mismo de la fábrica, del barrio, del campo, etc., es capaz de darse una organización política, de darse una independencia que asegure el cumplimiento de sus reivindicaciones históricas: la recuperación total y absoluta de la riqueza nacional y la liquidación de toda forma de explotación del hombre por el hombre. [...] El peronismo no es un conjunto de mitos e ideas descolorándose, es un frente de la nacionalidad estructurado en torno a su clase revolucionaria: la clase obrera.” (Baschetti, Roberto, 2004: 216) Los obreros del PB buscaban transformar el peronismo en algo superador y por ello es que desconfiaban de los dirigentes que se habían ‘acomodado’ en el sindicalismo.

Una de las ideas más importantes defendidas por el PB era no apartar a los obreros en las tomas de las decisiones, sino por el contrario, hacerlos participar. “En este sentido había una fuerte diferencia con la línea de Montoneros, a la que llamaban ‘política articuladora’, es decir, una respuesta entendida como ‘desde afuera’ con el aparato militar ante una demanda obrera. Esto resultaba negativo en la concepción del PB por dos cuestiones: por un lado, reemplazaban a la clase obrera; por otro, los triunfos resultaban logros de una organización, no de los obreros, no alentando así a la confianza en las ‘propias fuerzas’ de las bases [...]” (Raimundo, Marcelo, 2005)

Aunque lejos de Córdoba, que era el epicentro del conflicto, en Peugeot las cosas no fueron igual a partir del año 1970; la fábrica, según recuerda Miguel, “Se empezó a movilizar cuando empezó la 17, todos los grandes movimientos sindicales empezaron con la agrupación, que es la 17, la nuestra, antes no había.” (Entrevista a Miguel Dalmasso)

Luis, obrero de Peugeot, dice haber sido de los fundadores del PB en Buenos Aires, y que les decían PB de León, por el logo de Peugeot. La agrupación comienza a hacerse fuerte en los lugares de trabajo que describíamos como más hostiles: “Soldadura es un laburo de presos, por eso ellos vienen para el lado del que quiere pelear” (Entrevista a Luis Arauz); al poco tiempo de trabajo logran tener 20 delegados pertenecientes a la agrupación. La democracia de base era la forma en que ellos creían que se podía crecer política y gremialmente: “Se hacía asamblea en tu lugar, y ahí salía todo, te decían avanza, quedate, vamos por acá, por allá. Yo me acuerdo que en estampado era todo así, por asamblea”. (Entrevista a Luis Arauz) Miguel agrega: “Nosotros éramos simples receptores de los problemas del lugar, a nosotros los obreros nos decían... así como estamos charlando ahora, hacíamos la reunión y llevábamos las inquietudes, eso es lo que no toleraba el SMATA”. (Entrevista a Miguel Dalmasso) La democracia de base y el escuchar al compañero en los problemas cotidianos del trabajo era una práctica que se retomaba y que

había sido abandonada por la burocracia, representada en la fábrica por la Lista Verde: “Creo que crecimos mucho con el trabajo de base, todos los del grupo nuestro tenían que saber qué pasaba en el lugar donde laboraban al detalle. Y así haces cosas, hasta el papel higiénico en el baño, lo que sea. Ojo, nada conseguimos si no peleamos, nada, todo lo teníamos que pelear.” (Entrevista a Luis Arauz) Esta consigna de trabajo está dentro de la lógica del clasismo, desde donde se planteaba un crecimiento desde la base para avanzar en la construcción de una organización obrera superadora, “Esa en una orientación que yo no sé si es buena o es mala, pero nosotros decíamos que había que tener fuerza abajo, para poder... porque vos ponés un tipo y después el tipo se te va, te vende, lo compran y tenés que remar, y una vez pudimos ser comisión interna y no nos presentamos.” (Entrevista a Luis Arauz)

A partir del desarrollo de la agrupación, en la fábrica Peugeot se empezó a generar una movilización que, si bien distaba de la que se veía en Córdoba, provocó un nuevo clima sindical en donde vamos a poder ver que Buenos Aires no fue tan inmune (en esos años) al agite social del interior del país. La fábrica tuvo un cambio de clima en un contexto de desmovilización y control burocrático. “Por eso, lo importante de la agrupación es que la gente vivió otra cosa en la fábrica, vivió por ejemplo que ellos podían participar, porque en el sindicato la gente no participaba, el sindicato te dice lo que hay que hacer y chau, con nosotros es distinto, vos tenías voz, voto, y si tenías razón se decía lo que el tipo pensaba, o por lo menos se proponía, fue un cambio de aire muy importante, porque en un lugar que hay 5.000 tipos laborando, que le den pelota a 10 tipos y no a una organización como es el SMATA, tiene que haber sido un vuelco bastante grande, porque si no nadie te da bola.” (Entrevista a Miguel Dalmasso)

El crecimiento se daba desde la confianza y desde ver que el delegado no usa ese pequeño poder que le dan los compañeros para prebendas personales, sino que asume su rol y sigue trabajando a la par de los que lo votaron. Los clasistas nunca gozaban de licencia gremial ni abandonaban su lugar de trabajo porque ese era su sitio de militancia y construcción. “La gente estaba identificada con uno, porque vos podés pertenecer a mi sector de trabajo y sabés que estoy en la agrupación, pero sabés que estamos obrando bien en nuestro sector de trabajo, hacemos lo que tenemos que hacer, las horas extras, todo el mundo rota, tu categoría como te corresponde, o sea, vos sabés quiénes somos.” (Entrevista a Carlos Cofré)

De esta manera vemos que el desarrollo de un movimiento sindical muy vinculado en esos años a las fábricas cordobesas tiene también su temprano correlato en una fábrica del cordón industrial de Buenos Aires. Es así que varios conflictos sindicales van a comenzar a visibilizarse a partir del surgimiento de la Agrupación de Base 17 de Octubre.

Un hecho que sí va a ser importante es el ingreso de jóvenes, alguno de ellos politizados, a la fábrica para finales de la década del '60. Los que participaron en la **Agrupación** tenían entre 20 y 23 años al momento de ingresar; si bien para la mayoría no era su primer trabajo, era sí el trabajo más importante y estable que habían tenido hasta ese momento. La inclusión de jóvenes en ese contexto de dictadura, que empezaba a ser cada vez más cuestionada por gran parte de la sociedad, va a imprimirle una dinámica diferente a la fábrica en cuanto a la organización y la lucha. Las vinculaciones entre organizaciones políticas y juventud van a ir generando un clima que se irá propagando en muchos ámbitos, y en este aspecto Peugeot no será una excepción; el clima político favorecía la inclusión y la militancia: aunque no todos los obreros estaban interesados en la participación político-sindical, muchos no querían quedar afuera del nuevo clima que para ese entonces se

estaba viviendo en nuestro país.

La Agrupación de Base 17 de Octubre tenía 20 delegados para 1972, y su desarrollo venía en aumento hasta el conflicto desatado en 1972, donde la empresa decide echar a 700 empleados aludiendo que la demanda de automóviles había bajado. Como era de esperarse, esta noticia genera el pronto reclamo no solo de la Comisión Interna de la fábrica, sino también del cuerpo de delegados.

El gremio se pone al frente del conflicto y propone, para poder evitar los despidos “[...] que la fábrica pueda continuar con sus tareas y como solución plantean que se reduzcan las horas o días de trabajo, pues consideran que esta situación es transitoria, ya que desde el mes de octubre en adelante la demanda crece notoriamente.” (Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I) En las negociaciones llevadas adelante por el sindicato y la empresa, con la mediación de la Secretaría de Trabajo de la Nación, se llega a un principio de acuerdo que es comunicado al personal de la fábrica en una asamblea que se realiza el día 31 de julio, ante la presencia de 2.000 obreros. En la asamblea, un representante del SMATA “[...] anunció a los asambleístas el resultado de las mencionadas tratativas obtenidas hasta la fecha, y según el cual la empresa propone, no dejar cesantes esos 700 operarios y en cambio reducir la jornada semanal de labor de 5 días a 4 días por el término de dos meses. Ante esta propuesta la Comisión Interna mociona ante esta asamblea 1º) No aceptar el despido de los 700 obreros; 2º) Aceptar por término de dos meses la reducción de un día por semana de labor; 3º) Apertura del registro de retiro voluntario; 4º) Participación de los obreros en el planeamiento de productividad que redunde en la estabilidad del personal; 5º) No permitir la realización de horas extras bajo ningún concepto a ningún personal; 6º) No aceptar al término de este período de reducción de la jornada semanal de trabajo ningún despido, caso contrario se realizará un paro por tiempo indeterminado.” (Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I)

Los puntos expuestos fueron aprobados mediante la votación de los obreros, aunque la aceptación parece no haber sido unánime, porque un grupo de obreros contrarios a la conducción del gremio (entre los que se encontraban miembros de la Agrupación de Base 17 de Octubre) formaron el ‘Frente Coordinador de Lucha’ y repartieron, al día siguiente, panfletos donde exponían su abierta oposición al acuerdo que había logrado el sindicato con la empresa y que había sido votado por los obreros; en él se lee: “Los trabajadores no debemos entrar en la opción que nos plantea la empresa: o 700 despidos o disminución de la jornada de trabajo semanal. En primer lugar, la crisis económica de la empresa no es tal desde el momento en que se viene aumentando la producción constantemente (hasta esta última semana han pedido la realización de horas extras), han aumentado el rol del personal, han acumulado stock con el aumento de 140 coches diarios y luego de esta acumulación de stock, el coche aumento \$200.000, las obras de ampliación no se han detenido, etc.

Durante los últimos años la empresa ha obtenido fabulosas ganancias y no podemos aceptar que, ante una disminución de las ventas (eso aduce la empresa), tengamos que pagarla los trabajadores.

Para lograr esto, la patronal ha largado el fantasma de los despidos y ahora se coloca como ‘salvadora y consciente de su función social’ proponiendo la reducción de la jornada semanal. Esto no nos debe extrañar porque la Empresa cuida sus intereses. Pero lo que no podemos aceptar es la posición de la CIR y el sindicato que cae en este juego, llamando a COLABORAR con la patronal [...].” (Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I) Podemos ver que, si bien los informes de la DIPBA afirman que la propuesta

votada en la asamblea fue por unanimidad, la presión que algunos obreros pueden haber ejercido parece no haber sido menor, desde el momento en que el sindicato se ve presionado a seguir negociando y logra acordar con la empresa que, los días viernes en que no se trabaja, el sueldo de ese día se percibe en un 50%, por lo que, si bien no se otorga lo que pedía el Frente Coordinador de Lucha, se busca una solución intermedia. Esto demuestra que el Frente, formado para resistir los acuerdos del sindicato con la empresa, tenía un apoyo considerable; de no haber sido así, las negociaciones se hubieran cerrado luego de la asamblea.

A los pocos días, en otra asamblea, la Comisión Interna comunica las nuevas resoluciones que se acordaron en el Ministerio de Trabajo, y las pone a votación: “No realizar los despidos anunciados; acordar la disminución de un jornal semanal en el salario de todos los operarios de la planta; [...] se establece el pago de la mitad del jornal de los días de suspensión.” (Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I) Es interesante destacar que en el volante repartido para la convocatoria a la asamblea, donde se expusieron estos acuerdos, decía: “La conciencia gremial y la disciplina de nuestra acción deben reiterarse en esta oportunidad.”(Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I) La apelación a la disciplina puede revelar que la situación en la fábrica era algo compleja, y que el accionar de obreros o delegados opositores generaba, al menos, la necesidad de advertir sobre la necesidad del orden en la asamblea, evidenciando que la oposición de algunos obreros a las medidas que tomaba la Comisión Interna no era menor y preocupaba al sindicato.

Lo cierto es que a partir de esta situación, el clima en la fábrica comenzará a ser más tenso, y esto es entendible desde el momento en que un escenario irregular, en este caso la limitación de la jornada semanal, va a provocar la movilización masiva de los obreros a las asambleas para informarse de las resoluciones y termina generando, también, el accionar de los delegados y activistas opositores, principalmente los de la Agrupación de Base 17 de Octubre, en contra de esa medida. Esto coloca al gremio ante la necesidad de ponerse al frente del conflicto, liderarlo, para quitarle protagonismo a los opositores. Todo este clima moviliza a la fábrica y es claro que una fábrica movilizada no es el clima preferido para quienes mantienen el control, en este caso los sindicalistas de la Lista Verde, que pretenden seguir manteniéndolo jugando el difícil y ambiguo rol de una burocracia que necesita mostrarse al frente de los conflictos con una posición combativa, pero que por otro lado necesita que la situación no se escape del control, producto de la movilización que se genera.

En el transcurso de los días siguientes, son sancionados diferentes obreros por la empresa; uno de ellos es Carlos Cofré, de la Agrupación de Base 17 de Octubre, quien trabajaba en la línea de carrocería; también son sancionados delegados de la sección pintura y mantenimiento de planta; estas sanciones, según el informe de la DIPBA, se produjeron por distintas causas, o sanciones disciplinarias, lo que generó que el cuerpo de delegados se declarara en asamblea permanente.

Las movilizaciones eran seguidas de cerca por la Comisión Interna y el Cuerpo de Delegados. Algunos obreros comienzan a pedir la realización de una Asamblea General para que se discutan los conflictos que se estaban sucediendo en la fábrica; la CIR, que no consideraba necesaria la realización de esa asamblea, entrega, junto con el Consejo Directivo Nacional del SMATA, un panfleto en el que decía, entre otras cosas que: “La Asamblea General del personal se realizará cuando exista necesidad de adoptar resoluciones o de informar cuestiones que no puedan hacerse mediante éstos comunicados.

[...] Se recuerda a todo el personal de fábrica que nuestras actitudes no son caprichosas; que el gremio analiza con seriedad, cualquier hecho o circunstancia que pueda afectar a la fuente de trabajo o sus componentes. Que la situación actual de la empresa no es clara ni definida. La actividad de la fábrica, es una acción armónica de conjunto – entre quienes conducen y los trabajadores.” (Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I) Es claro que el sindicato pretendía enfriar la situación ante el reclamo de los obreros que, a decir por los volantes del sindicato, no parecían ser un grupo minoritario.

Es interesante ver cómo el sindicato se movía en torno a dos posturas, la de intentar mantener el orden, evitar exigencias que los sobrepasaran y, por otro lado, tener una actitud, al menos en lo visible, contra la empresa y las medidas que ésta había tomado, mediante negociaciones que la empresa había hecho con el mismo sindicato en el Ministerio de Trabajo; es evidente que este conflicto acicateó el accionar de militantes que, dentro de la fábrica, comenzaban cada vez más a generar un clima contra los sindicalistas de la Lista Verde, y no es un dato menor también que, en abril de 1972, René Salamanca, de la Lista Marrón, había triunfado en las elecciones del SMATA de Córdoba, lo cual generaba un clima que estimulaba a los opositores de la conducción nacional y, por otro lado, ponía en una situación de alerta a quienes controlaban el sindicato en la provincia de Buenos Aires. Si bien el grado de movilización no era igual a Córdoba, la burocracia del SMATA no podía permitir el avance de posturas combativas, por lo que su juego político va a estar determinado por un complejo equilibrio entre las críticas a la dictadura militar, el control del sindicato, el intentar ponerse al frente de los conflictos y las acciones tendientes a evitar el desplazamiento de las actividades combativas desde el interior del país hacia la provincia de Buenos Aires.

En medio del clima de agitación que caracterizó los meses posteriores a la reducción de la jornada laboral, no está claro si para descomprimir la situación o por la necesidad de volver a los ritmos anteriores de producción, la empresa “[...] convocó a la totalidad de los obreros de dicha fábrica, para trabajar el próximo día viernes 29, dejando de esta forma sin efecto el acta firmada por ambas partes, en la que se establecía la suspensión de los días viernes de los meses de agosto y septiembre.” (Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I) Ante el pedido de la empresa, la Comisión Interna y el Cuerpo de Delegados se reunieron y resolvieron que trabajarían el viernes, dejando sin efecto el acta firmada: solo si la empresa pagaba el jornal entero de todos los viernes anteriores, pedido al que la empresa se opuso.

Nuevamente las negociaciones se complicaban. El día viernes 29 el personal no concurrió a la fábrica y la empresa se negaba a pagarles el 50% del día (como se había acordado en el acta). Las negociaciones entre el sindicato y la empresa llegaron al Ministerio de Trabajo y ahí se acordó que la empresa pagaría el medio jornal del día viernes 29. Por su parte, la Comisión Interna sacaba un volante comunicando la resolución, en el que decía: “En dicho Ministerio la empresa mantuvo en forma reiterada su negativa, pero la firme posición de la representación gremial, fue decisiva e hizo que el Ministerio de Trabajo exhortara a la empresa a modificar su intransigente posición. En virtud de ello la empresa acepta pagar a todo el personal la media jornada del día 29/9/72. Dicho pago se hará efectivo en el transcurso de la semana venidera. Este es el resultado de un esquema de trabajo consciente, legal y al servicio auténtico de los trabajadores, que no se compromete con las agresiones de grupos, con ideologías extrañas, ni con apetitos personales al servicio de la anarquía.” (Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 8) El lenguaje de la Comisión Interna era

descalificador con respecto a los delegados que asumían una postura contraria o que intentaban profundizar las contradicciones del accionar del sindicato.

En la primera semana de octubre, al no haberse hecho efectivo el pago del medio jornal como el sindicato afirmaba haber negociado, un grupo de delegados, entre ellos los pertenecientes a la Agrupación de Base 17 de Octubre, solicita la realización inmediata de una asamblea para tratar la falta de cumplimiento de la empresa, que nuevamente se negaba a pagar el medio jornal del viernes 29 por considerar que se había convocado a los obreros a trabajar y que estos no habían concurrido. El pedido de asamblea no fue aprobado por el cuerpo de delegados (tenemos en cuenta que la lista Verde tenía la mayoría) “[...] originando esto el retiro de los delegados que mantenían esa posición, sumando éstos unos 30 delegados, los que en el día de la fecha dispusieron las medidas de fuerza, sin el consentimiento de la comisión interna.” (Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I)

Las negociaciones por el pago del medio jornal adeudado continuaban, lo mismo que los conflictos entre la Comisión Interna y algunos delegados opositores. Finalmente, el 5 de octubre la Comisión Interna de Reclamos cita a una asamblea a los trabajadores de la fábrica. La misma, que había sido impulsada por el reclamo de los delegados opositores, se realiza en un ambiente tenso, con la participación de 3.500 obreros. El delegado de la Agrupación de Base 17 de Octubre, Carlos Cofré, toma la palabra y “[...] cuestiona la acción de la Comisión Interna, en el sentido de que la misma no arbitra los medios necesarios para solucionar los candentes problemas que existen en la planta.” (Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I) Otro delegado opositor expresa que “[...] debería ponerse a consideración de los asambleístas la ‘cabeza’ de la Comisión Interna y el Consejo Directivo, pero que no la va a hacer, por considerar que va a tener el apoyo total.” (Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I) En ese momento comienzan las agresiones, “Hay un delegado de soldadura que entra a pelearse con uno de los nuestros [de la Agrupación de Base 17 de Octubre], y bueno, ahí se nos fue de las manos, la gente le pegó a todos los de ellos, y ninguno cobró equivocado, no se equivocaron ni en uno, a mi me impresionó, pensá que en 5.000 tipos no sabés... no sabés nada, si le interesa el gremialismo la política, nada: agarraron a cada uno de los tipos [del sindicato] y te juro... los arrastraban.” (Entrevista a Luís Arauz) No solo delegados y activistas de la Agrupación de Base 17 de Octubre comienzan a pelearse, sino que otros obreros también tomaron partido contra las personas del sindicato, lo que provocó, entre otras cosas, la finalización de la asamblea. Posiblemente este corolario haya sido consecuencia de la movilización y el conflicto que venía desarrollándose en la planta y no de una acción planificada, “No la pudimos parar, nosotros en ese sentido..., después al día siguiente viene el contragolpe, nosotros no buscábamos eso, que los cagaran a palos.” (Entrevista a Luís Arauz)

Ni el sindicato ni la empresa podían dejar pasar los acontecimientos sucedidos en la asamblea. Carlos Cofré nos cuenta que “Al otro día vamos a la mañana, pin pun fulano no entra, la policía, el gremio, cuerpo de delegados comisión interna, el sindicato, gendarmería también estaba.” (Entrevista a Carlos Cofré) Ninguno pudo entrar a la fábrica. Empresa, sindicato y policía llevan adelante la medida que luego se va a consumir con la expulsión de 20 obreros, del sindicato y de la empresa, la mayoría de ellos de la Agrupación de Base 17 de Octubre. El día siguiente reciben el telegrama por el cual eran expulsados del gremio y de la fábrica; Luís recuerda: “Nos echan a las 17.00 hs del sindicato y a las 17:05 hs de la empresa.” (Entrevista a Luís Arauz) Algunos, por ser delegados, tenían estabilidad laboral

y no podían ser echados si anteriormente no eran sancionados por el gremio, de ahí que los telegramas sean enviados primero por el gremio y luego por la empresa.

Los activistas de la Lista Verde entregaron un panfleto donde intentaban explicar y justificar las medidas tomadas por el sindicato y la empresa: “Los insultos, las agresiones, la prepotencia no son atributos de un buen compañero de fábrica y menos de todo Delegado que pretenda ser ejemplo para el conjunto de sus representados.

Consecuencia de esos hechos lamentables, la mayoría de los compañeros de fábrica han repudiado y rechazado la agresión, el insulto y la prepotencia, exigiendo que los responsables de la conducción del gremio, en resguardo de irrenunciables normas, adopten las medidas gremiales necesarias y suficientes para quitar a quienes tenían un mandato soberano, dicha investidura por no ser merecedora de ella.

Por lo tanto, como conductores de trabajadores organizados, como ciudadanos libres y nutridos de un auténtico sentido nacional el CONSEJO DIRECTIVO resolvió con fecha 5 de octubre de 1972:

- La revocación del mandato de Delegados.
- Suspensión en 90 días de los derechos estatutarios.
- Recomendación de expulsión ante la próxima Asamblea General de Delegados Congressales.

Dichas medidas se aplicaran a: Arauz Luís Eduardo, Cereijo José, Cofré Carlos Lirio, Egurrola Juan Manuel, Fernandez Omar Victorioso, Fustes Oscar Alberto, Villamil Hugo Sergio, Bargas Ernesto Rosendo, Batallini Rubén Horacio, Santamaría Antonio, Pozzoli Carlos Alberto, Miño Santiago, Fernandez Germán Manuel, Weiman Conrado, Blanco Rubén, Aliukonis Juan, Francisco Paulino Ángel, Dos Santos Mario, Dalmasso Miguel Ángel y Galarza Roberto Pablino, e informar que hechos de cualquier naturaleza que afecten al gremio y a las más elementales normas de convivencia serán tratados con la máxima prerrogativa de las normas estatutarias.” (Archivo DIPBA. Mesa B, Carpeta 18 bis, Legajo 14, Tomo I.)

El despido de estos trabajadores no solo intentó poner fin al conflicto, sino terminar con una agrupación sindical contestataria que había venido creciendo y movilizándolo desde su formación y que, en un contexto político-sindical desfavorable, la burocracia de la Lista Verde debía erradicar para no poner en juego el control que tenían en la fábrica Peugeot.

Este sucinto relato quiso mostrar cómo un grupo de obreros en un contexto represivo pudo acicatear las voluntades y organizar la lucha; y cómo el sindicato, en alianza con la empresa, accionó para frenar el desarrollo de una experiencia ‘clasista’ que no se ajustaba ni a su lógica ni a su conveniencia.

La fábrica continuó su producción y los obreros continuaron con sus experiencias de organización y lucha, los años que continuaron guardan mucho de lo mejor de esa experiencia, que debemos vindicar desde la práctica y desde la memoria.

## Bibliografía:

Baschetti, Roberto 2004 *Documentos 1970-1973 De la guerrilla peronista al gobierno popular* (Buenos Aires: de la campana) Volumen I

Brennan, James 1994 *El Cordobazo. 'Las guerras obreras en Córdoba 1955-1976* (Buenos Aires: Sudamericana)

James, Daniel 1990 (1988) *Resistencia e integración* (Buenos Aires: Sudamericana)

Nicanoff, Sergio; Rodríguez, Sebastián 2006 “La ‘Revolución Argentina’ y la crisis de la sociedad peronista (1966-1973)” en: AAVV *Pasados Presentes* (Buenos Aires: Dialektik)

Raimundo, Marcelo 2005 “Izquierda peronista, clase obrera y violencia armada. Una experiencia alternativa” en: *Sociohistórica* (Buenos Aires) N°15.

## Entrevistas realizadas por el autor:

Arauz, Luís.

Belmonte, Roberto.

Bertasio, Norberto.

Cofré, Carlos.

Dalmasso, Miguel.

Leocata, Pedro.

## Documentos:

Archivos de la Dirección de Inteligencia de la policía de Buenos Aires (DIPBA)