

Experiencia laboral y género en el mundo metalúrgico. Una aproximación a partir de la empresa Philips Argentina, 1930-1960



Work experience and gender in the metallurgical world. The case study of Philips Company. Argentine, 1930-1960

Dawyd, Darío

Darío Dawyd

dawydario@hotmail.com

Centro de Estudios e Investigaciones Laborales,
CONICET, Argentina

Descentrada

Universidad Nacional de La Plata, Argentina

ISSN: 2545-7284

Periodicidad: Semestral

vol. 6, núm. 1, e160, 2022

publicaciones@fahce.unlp.edu.ar

Recepción: 20 Julio 2020

Aprobación: 01 Septiembre 2021

Publicación: 01 Marzo 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/84/842876002/>

DOI: <https://doi.org/10.24215/25457284e160>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

Resumen: El propósito de este trabajo es abordar la cuestión de género en la industria metalúrgica, a partir de la fábrica Philips Argentina, entre las décadas de 1930 y 1960. Para ello reconstruiremos la historia de la empresa y la participación de mujeres en su producción, su intervención en acciones sindicales y políticas, y las relaciones de género en el sindicato metalúrgico. Aspiramos a destacar la presencia central de mujeres y la cuestión de género en un sector industrial mayoritariamente masculino y, a partir de la reconstrucción de las experiencias de las y los trabajadores, a pensar en la dimensión generizada de la representación sindical.

Palabras clave: Trabajo, Género, Metalurgia, Argentina, Sindicalismo.

Abstract: In this paper we will address the question of gender in the metallurgical industry in Argentina starting with the Philips factory, between the 1930s and 1960s. To do this we will reconstruct the history of the company and the participation of women in its production, as well as their participation in the union struggles, political actions, and gender relations within the metallurgical union. We aspire to highlight the central presence of women and the gender issue in a predominantly male industrial sector and, based on the reconstruction of workers' experiences, to think about the gendered dimension of union representation.

Keywords: Work, Gender, Metalworkers, Argentina, Unionism.

1. INTRODUCCIÓN

En este trabajo abordamos la cuestión de género en la industria metalúrgica, a partir del estudio de una fábrica, Philips Argentina, entre las décadas de 1930 y 1960. Para ello, nos acercaremos a grandes temas que nos permitirán recuperar parte de la experiencia laboral en Philips. El trabajo comienza con un breve repaso por la trayectoria de la empresa, la participación de mujeres en su producción y la división de género en la fábrica. Luego, analizamos el discurso de género del sindicato y recorremos acciones y demandas específicas (la participación en la fábrica y en conflictos sindicales, la cuestión de la diferencia salarial, la calificación

laboral de las obreras). Con este recorrido buscaremos analizar el carácter histórico de la construcción de las diferencias de género en Philips y el sector metalúrgico. Asimismo, aspiramos a pensar la dimensión generizada de la representación sindical.

Recuperar la presencia central de mujeres y la cuestión de género en un sector industrial mayoritariamente masculino; ir más allá de la visibilización de las mujeres, del relato de sus experiencias recuperadas; analizar la construcción discursiva, relacional e histórica de las diferencias de género; no esencializar las identidades laborales, mostrando al género como clave a la hora de la formación de esas identidades y los llamamientos políticos de las mismas, son acciones necesarias para problematizar esas experiencias y generizar las historias obreras (Scott, 2001; Scott, 2008b; Scott, 2008c). En este trabajo aspiramos a analizar esa construcción a partir de un caso específico, que pondremos en diálogo con otras producciones afines.

Buena parte de esas producciones son deudoras del clásico de E. P. Thompson, *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, y de los primeros trabajos que plantearon críticas a esa obra. Esas críticas fueron, en primer lugar, con la visibilización de las mujeres, su incorporación al relato histórico, que permitió la constatación de su presencia en las diferentes acciones que fueron delineando las experiencias de la clase obrera en formación. Por ejemplo, de acuerdo con Dorothy Thompson, a pesar de que diversos discursos no recuperaban el trabajo de las mujeres, ellas no solo eran centrales para la economía, sino también participaban en organizaciones sociales, de la comunidad, políticas, y eventos como mitines, motines, manifestaciones, disturbios (Thompson, 2013). Pero aún más, según Catherine Hall, a partir de la influencia del libro de Thompson en la “historia feminista”, fue posible ampliar su análisis. Esta ampliación se encontró en la problematización del concepto de clase, al vincularlo con el hecho de que las clases sociales están integradas por sujetos sexuados: “Este reconocimiento de que la identidad de clase, que anteriormente se teorizara como esencialmente masculina o neutral en términos de género, se articula siempre con un sujeto femenino o masculino, ha sido un insight feminista central” (Hall, 2013, p. 86).

En el caso argentino, de acuerdo con Andrea Andújar (2017), desde los años ochenta se fueron desarrollando trabajos de historia social con perspectiva de género, que siguieron el recorrido mencionado (mostrar las mujeres invisibilizadas y, después, los nuevos estudios con perspectiva de género). La mayoría de esos trabajos se centraron en la primera mitad del siglo XX y en regiones urbanas. El período peronista y, aún más, el postperonismo, fue menos indagado. Por otro lado, las industrias abordadas fueron las que tenían mayor presencia femenina (textiles, gráficas, frigoríficas y calzado), así como los casos de trabajadoras de actividades terciarias donde la presencia femenina era aún mayor (servicio doméstico, hospitales, maestras, telefonistas, vendedoras y administrativas, entre otras). También encontramos trabajos sobre sectores de mayor presencia masculina (ferroviarios, marítimos y petroleros), pero carecemos de estudios de género sobre metalúrgicas y metalúrgicos. La situación se repite para la segunda mitad del siglo XX, donde además las contribuciones sobre este tema arrancan desde la segunda mitad de la década de 1960, no antes (Andújar y D’Antonio, 2020).

Con nuestro análisis del caso Philips, aspiramos contribuir a los estudios de género y trabajo para un período y un sector poco abordados. La elección del sector está dada porque en la industria argentina, entre las décadas de 1930 y 1960, el metalúrgico fue uno de los más relevantes y se caracterizaba por una presencia obrera masculina muy mayoritaria. El arco temporal, por otro lado, nos permitirá abarcar desde la inauguración de la fábrica en la década de 1930, al período de consolidación de la empresa en las dos décadas siguientes, donde además se convirtió en una de las más importantes de su rubro y, con ello, de gran gravitación en el sindicato del sector: la Unión Obrera Metalúrgica (UOM). Precisamente, el trabajo abarca hasta la década de 1960, cuando en la UOM se consolidó el liderazgo sindical de Augusto T. Vador, un dirigente que había sido obrero de Philips, lo cual nos permitirá pensar la dimensión generizada de esa consolidación.

La estrategia metodológica es el estudio de caso, a partir del cual buscaremos profundizar fenómenos sociales generales y sus significados. Así, nos acercaremos a la fábrica como “un espacio que no se limita

a producir bienes. Es una arena donde confrontan las imágenes construidas en la sociedad sobre los roles femeninos y masculinos, sobre el poder o sobre las identidades políticas” (Lobato, 2001, p. 192). Para realizar el trabajo consultamos la bibliografía pertinente para enmarcar el recorrido de la empresa, el contexto histórico, y diversos estudios sobre género y trabajo. La documentación de la empresa no es de acceso libre, por lo que apelamos a revistas y otras publicaciones que Philips editó en los años bajo estudio (*Boletín Philips, Philips Revista*), y especialmente recurrimos a diferentes revistas sindicales, políticas y prensa comercial (*Extra, La Razón, Democracia Sindical, UOM, Lucha Obrera, Semana Obrera*), fotografías, documentos y entrevistas.

2. PRESENCIA FEMENINA EN UNA EMPRESA METALÚRGICA: PHILIPS ARGENTINA

La empresa Philips & Co. fue fundada en Holanda por los hermanos Gerard y Anton Philips en 1891, para la fabricación de lámparas incandescentes. En 1918, añadieron la fabricación de válvulas y para 1933 era el productor de válvulas más importante del mundo. Empleaba en todas sus fábricas a 45.000 obreros. Los primeros contactos de esta empresa con Argentina se comenzaron a dar en 1919, a través de tres importadores de lámparas, quienes establecieron en 1923 la firma Philips SAECO (South America Export Company) como subsidiaria de Philips Holanda y, en 1930, comenzaron a importar receptores de radio (Santoro, 2009).

El emprendimiento se vio conmovido por la crisis económica mundial de 1929. Muchos importadores debieron improvisarse como nuevos industriales y ese fue el caso de quienes comerciaban productos Philips. Primero, se dedicaron al armado final de productos que requerían piezas importadas. En 1934, pocos años después del comienzo de la crisis, Philips inauguró una fábrica de lámparas incandescentes en la calle Herrera 527, en el barrio Constitución, al sur de la ciudad de Buenos Aires. Allí, producían lámparas para el mercado argentino y ampollas para las empresas Osram, Ericsson y General Electric, todas del rubro artículos eléctricos (junto con Siemens, Estándar Electric, Philco, entre otras).

El 19 de junio de 1935, Philips SAECO se transformó en Philips Argentina Sociedad Anónima de Lámparas Eléctricas y Radio, convirtiéndose en la primera filial de la empresa holandesa fuera de Europa.¹ Ese mismo año, además de importar todos los tipos de válvulas de alto poder para la transmisión de señales de radio, comenzaron a fabricar receptores de radio, una tarea asumida principalmente por mujeres. En una de las reseñas más completas de la historia de Philips Argentina, además de decir que las radios eran fabricadas “principally by women”, el autor de la nota incluye dos fotografías de los talleres de la empresa en que se ve claramente la mayoritaria presencia femenina, tanto en el taller de receptores, como en el de altavoces (Santoro, 2009, pp. 8 y 10). Aunque no detalla el porqué de la contratación de la mano de obra femenina, podemos señalar, de manera general, que en las grandes empresas eran contratadas “porque sus salarios eran menores y ello implicaba mayores márgenes de beneficios” (Lobato, 2007, p. 86).

Este punto lo veremos al analizar las demandas de igualdad salarial y la cuestión de las capacidades laborales. Por lo pronto, podemos señalar que la situación de Philips se repetía en otras fábricas del sector. Para 1935, el porcentaje de trabajadoras en el rubro “metalúrgica” o “metales” era del 7% (sobre casi un 18% de mujeres trabajadoras en todo el país), mientras que, en 1947, ese porcentaje aumentó al 10% (sobre un total de 20% para todo el país). Pero si incluimos el rubro de máquinas y aparatos eléctricos, el porcentaje subió un 1,5% en 1935 y un 19,1% en 1947 (Lobato, 2007, p. 47 y 50). Así, en el subrubro “maquinarias y electricidad” (aparatos eléctricos en general, lámparas y otros de gran crecimiento desde la sustitución de importaciones y durante la expansión del mercado interno desde los cuarenta), las mujeres “representaban alrededor del 35% del personal empleado entre 1935 y 1946”, mientras que el resto del mundo metalúrgico era “casi absolutamente mano de obra masculina” (Lobato, 2007, p. 55).

En 1937, Philips editó el folleto *Su visita a la fábrica Philips* donde detalló el alcance del “conjunto de fábricas ubicado en la calle Herrera 503 hasta 543”, esa primera sede donde producían lámparas, válvulas, accesorios de radiotelefonía, servicios telegráficos, pilas y baterías. Allí se informó que ocupaban

250 empleados y “750 obreros de ambos sexos”. A la hora de señalar los antecedentes de esta producción, mencionaba que “hasta hace muy pocos años la República Argentina era totalmente tributaria al extranjero en todo cuanto afecta los productos que hoy manufacturamos”, para pasar de esa situación a una muy alta fabricación nacional de lámparas y acercarse al autoabastecimiento en la producción de radios. Si bien en el folleto no se detalla la cantidad de mujeres, ni en qué secciones de la fábrica trabajaban, basta mirar las propias fotos que aparecen en el mismo para advertir lo siguiente: en las secciones ubicadas en el primer piso, la composición del plantel era abrumadoramente femenina. En la sección de lámparas incandescentes había mayoría de mujeres, así como en la sección de lámparas a gas, válvulas de radio (cuya soldadura “requiere especial cuidado” y su medición “requiere una vasta experiencia”-véase Figura 1-), en el armado de receptores de radio (24 obreras y sólo un hombre; en otra foto 20 trabajadoras y sólo 4 hombres), en accesorios para receptores de radio (24 obreras y sólo 3 hombres; en otra foto 25 obreras y solo 2 obreros). En otras secciones de la planta baja, donde estaban los talleres mecánicos, sólo hay hombres, y lo mismo sucede en el segundo piso, en el taller de carpintería. Cabe agregar que de 6 capataces que aparecen en las fotos controlando a los obreros, 5 son hombres y una sola es mujer.

FIGURA 1

Philips (1937) *Su visita a la fábrica Philips Argentina*, Buenos Aires: Philips, p. 21.



Un año después, en 1938, Philips Argentina fundó la Fabrica Argentina de Productos Eléctricos (FAPESA) para canalizar la producción de los componentes eléctricos, mientras Philips se encargaba de la comercialización; ambas funcionaban en la calle Herrera. Así, al comenzar la década de 1940, la fábrica contaba con aproximadamente 1.100 trabajadores de ambos sexos. En julio de 1944 la empresa colocó la piedra fundamental de la nueva sede, en Vedia 3892 (en el norte de la ciudad de Buenos Aires, a la vera de la avenida General Paz, en el barrio de Saavedra), y la mudanza de Philips y FAPESA a la misma concluyó en septiembre de 1945. Durante toda la década siguiente la empresa no dejó de crecer, fabricando una cantidad y diversidad de productos para el creciente mercado interno y esta expansión hizo que al comenzar la década de 1950 Philips contara con aproximadamente 4.000 trabajadores, que se rotaban en tres turnos de ocho horas. En 1952, inauguró una escuela dentro de la fábrica, destinada a formar mano de obra especializada

en el rubro de mecánica y electricidad. En este sector industrial en el que participaba Philips se experimentó una gran expansión durante la década de 1960, posicionándose entre los de mayor crecimiento entre todas las actividades manufactureras. En el período 1961-1970, entre todas las empresas más grandes del país, de capitales nacionales y extranjeros, Philips se encontraba entre las treinta de mayores ventas y era la primera en su rubro, sólo superada por empresas petroleras, automotrices, frigoríficas y tabacaleras, muy por encima de otras del sector, como Standard Electric, General Electric, Siemens (CGT de los Argentinos, 1972, pp. 36-40).

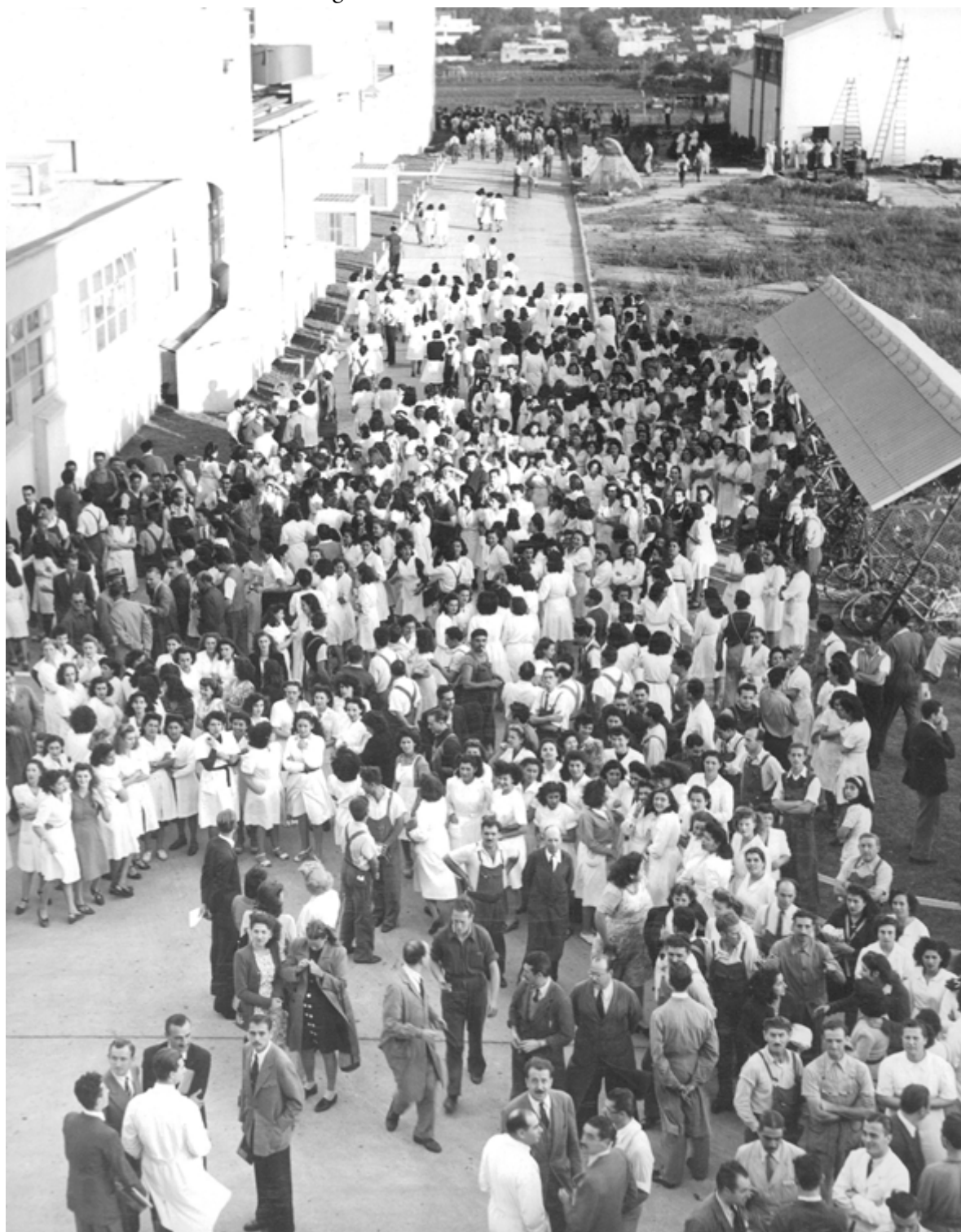
Aunque estos datos que permiten reconstruir el crecimiento de la empresa no nos dicen mucho de la alta proporción de mujeres en la misma, es posible sostener que se mantuvo entre las décadas de 1940 y 1960. Además, nos faltan datos de la división por edades; especularmente, viendo las fotos del folleto de 1937 y otra serie fotográfica de 1960, podemos decir que las mujeres que aparecen son mayormente jóvenes, pero también hay varias de mediana edad. Esa otra serie fotográfica, tomada en 1960, muestra la continuidad de la alta presencia femenina: mientras que hay una presencia pareja con hombres en la sección laboratorio y bobinados y en carpintería, lámparas incandescentes y fluorescentes, tornería y galvanoplastia, solo hay hombres, las mujeres son mayoría en las líneas de armado de lámparas, válvulas y receptores de radio (véase Figura 2).

FIGURA 2
Argentina, Archivo General de la Nación, Departamento
Documentos Fotográficos, Consulta Inventario: 237260. Año 1960.



Por la misma serie fotográfica de 1960, podemos conocer que Philips tenía un comedor en la fábrica, un consultorio médico, ambulancia para emergencias, micros que trasladaban al personal al núcleo de transportes más cercano y un comedor de la guardería (“sala cuna”) donde trabajadores y trabajadoras con hijos los dejaban mientras hacían sus tareas.² Una foto en el exterior de la fábrica permite ver que el guardapolvo blanco de las obreras (y unos pocos técnicos) ofrece una dimensión de su presencia, contrastando con el oscuro overol de los varones (Figura 3).

FIGURA 3
Argentina, Archivo General de la Nación, Departamento
Documentos Fotográficos, Consulta Inventario: 237280. Año 1960.



3. DISCURSO DE GÉNERO EN EL SINDICATO

Igual que en las publicaciones de la empresa y otras que reconstruyeron la trayectoria de Philips, en las publicaciones de la UOM el lugar de las trabajadoras metalúrgicas no está destacado. Desde 1946 el sindicato publicó un periódico, *UOM*, de aparición irregular (mensual o bimensual).³ En un ejemplar de comienzos de 1955 dedicaron la última página “para la mujer”; ni siquiera para las trabajadoras; era una compilación de consejos generales (no tomar agua helada en las comidas), aforismos, pequeñas historias y anécdotas con moralejas.⁴

Para el período posterior al golpe de Estado de 1955, en que la publicación se volvió más esporádica (por las sucesivas intervenciones al sindicato), hasta comenzar a recuperar cierta regularidad en los años sesenta, encontramos dos alusiones relevantes. La primera de ellas, al reseñar una asamblea de la UOM, donde se aprobó el convenio de 1963. No se menciona especialmente a las trabajadoras, pero la nota iba acompañada de varias fotografías, una de ellas de las delegadas metalúrgicas en la reunión, agrupadas en un sector de las gradas del estadio Luna Park. Al pie de foto se resumía su situación en la asamblea: ellas daban el “toque de gracia a la vibrante reunión”.⁵

Al año siguiente, una nota del periódico trató directamente el tema de la “participación de la mujer en las luchas sociales”, con un repaso particular de los avances de la mujer: hasta no hacía mucho ella vivía esclavizada en el hogar, pero con el trabajo colectivo y el exiguo salario de los hombres, debió salir también a trabajar. Así, comenzaron a verse obreras, empleadas, universitarias, artistas, e incluso “llegó hasta el terreno que había sido propiedad exclusiva del hombre: la lucha social”. Según la nota, “el trabajo la había liberado de la esclavitud masculina” y empezó a luchar en política y en la fábrica. Se mencionan mujeres ejemplares de la historia universal reciente, casos heterogéneos, desde las que lucharon en Francia como Luisa Michel (anarquista que combatió en la Comuna), la novelista George Sand, el personaje de *La madre* en la obra de Máximo Gorki y, en Argentina, destacan el rol de Evita. Siguiendo con los avances, se menciona que con la participación de la mujer se profundizó la lucha por la emancipación de los trabajadores; ellas lograron ocupar bancas en el Congreso, militar en partidos políticos y participar en luchas gremiales como afiliadas a un sindicato, a pesar de conocer “la persecución, la cárcel, las torturas”, igual que el hombre.⁶

Además del periódico de la UOM, podemos reparar en el discurso del sindicato presente en sus propios estatutos. Debemos decir que, en las versiones consultadas de 1950 y 1953, ambos están redactados en masculino genérico, para todas las menciones de obreros, afiliados, delegados y otros cargos del sindicato.⁷ Lo mismo sucede en los convenios colectivos, una mezcla de discurso sindical, empresarial y estatal, también redactados en masculino genérico, con interesantes excepciones. Estas son el caso de aquellas labores que se presuponían podían realizar mujeres, específicamente las tareas de “empleado/a” (administrativos, técnicos y auxiliares). No obstante, las secciones que en Philips tenían amplia presencia femenina (lámparas incandescentes, lámparas a gas, válvulas de radio, armado de receptores de radio) están anotadas en masculino genérico (“operario”).⁸

Este tipo de discurso se correspondía con una asignación social, cultural e histórica de roles de género. Con el paso del tiempo, la representación de las mujeres fue atravesando diversos cambios, en torno de modificaciones en los procesos históricos y de las propias disputas sobre esa representación: desde la idea de su exclusiva capacidad para la procreación, la maternidad y el hogar, hasta nuevas representaciones surgidas al calor del avance del capitalismo y la ampliación de la participación de la mujer en el mundo del trabajo (D’Antonio y Acha, 2000). Esto es explícito en el discurso de la UOM, en la nota citada sobre la “participación de la mujer en las luchas sociales”. Ese discurso, a pesar de reconocer algunos avances, sostenía el ideal de domesticidad según el cual la mujer comenzó a trabajar por necesidad de ingresos, pero su espacio natural era la casa. En ese discurso de la UOM había una imagen compleja de la mujer. Por un lado, destacaban a Evita y otros casos de quienes pudieron ser diputadas de la Nación. Por el otro, hacia el interior del sindicato

hay un gran silencio: no se mencionaba la existencia de delegadas metalúrgicas y no se reclamaba por ampliar esa participación más allá, en la conducción gremial.

Es interesante lo que ese discurso ocultaba sobre las mujeres metalúrgicas, porque participaba en las luchas gremiales como afiliada, sufriendo igual que los hombres “la persecución, la cárcel, las torturas”, pero no se señalaba su presencia como delegada, ni la posibilidad de una carrera sindical.

Estas referencias, junto con el masculino genérico para toda la actividad metalúrgica, o la idea de que las delegadas estaban en la asamblea del gremio para dar el “toque de gracia”, ayudan a avanzar en torno de la valoración del trabajo de la mujer, su lugar e invisibilización en el discurso del sindicato. En lo que sigue podremos cruzar esta construcción de los roles de género en el discurso de la UOM, con recorridos específicos por contextos y demandas del sector metalúrgico, que nos permitirán recuperar la participación de las mujeres metalúrgicas en las luchas sociales y la represión de las mismas.

4. OBRERAS METALÚRGICAS EN LA ACCIÓN COLECTIVA: HUELGAS, ACCIONES SINDICALES Y POLÍTICAS

En diversas investigaciones sobre la problemática obrera en el sector metalúrgico, podemos encontrar otras referencias hacia las mujeres. En este sentido, en trabajos que abordaron la huelga metalúrgica de 1954 es posible encontrar referencias importantes para esta investigación. Aquel año, la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) volvió a negociar su convenio laboral y aumentos salariales, en un contexto de debate por el aumento de la productividad y de fuertes internas en la dirección nacional del sindicato. Antes del comienzo de la huelga, en un congreso de delegados de la Capital donde “representantes de los trabajadores de empresas como Catita, Merlini y Philips” se pronuncian por ir a la huelga si los empresarios desconocían sus demandas, “una delegada de Philips reconoce que no puede ‘contener’ a los obreros dispuestos a ir al paro” (Fernández, 2006, p. 41). Entre las demandas de los huelguistas, estaba la equiparación del salario de hombres y mujeres.

Otro documento nos permite sumar a la reconstrucción de la participación de las mujeres de Philips en aquella huelga de 1954. En una publicación que se decía “órgano de los obreros metalúrgicos”, afirmaron que el personal de Philips adhirió firmemente a la medida, que constituyeron un Comité de Huelga entre obreros y empleados, aunque se dolían de que “este Comité de Huelga haya decidido que no participaran las compañeras en las guardias de las puertas de las fábricas, desvirtuando de esta manera el carácter general del movimiento. No obstante, el espíritu de solidaridad de las compañeras se hace presente durante largas horas del día”.⁹

Esta decisión del Comité de Huelga de Philips de que no participaran las obreras del piquete de huelga replicó poco después en otros momentos de conflicto. Uno de ellos lo podemos recuperar del contexto de conflictividad que circundó al golpe de Estado de 1955. Antes del golpe, en los bombardeos a la Plaza de Mayo de junio de 1955, hubo posiciones contradictorias respecto de las mujeres de Philips que pretendieron ir a poner el cuerpo en defensa del gobierno. A partir del testimonio de un obrero de la fábrica sabemos que las y los trabajadores de Philips fueron a la Plaza de Mayo, pero no todas las obreras pudieron ir. Un padre fue a buscar a su hija para evitar que fuera a una Plaza de Mayo bombardeada. Otras obreras pudieron ir a defender a Perón. Sin embargo, según el mismo testimonio “No llegamos a la plaza. Nos tiramos cuerpo a tierra a la altura del cabildo [...] en especial porque había señoritas. Chicas de Philips que habían ido con nosotros a pelear”.¹⁰ Aparece aquí una imagen clara: la diferencia de género está presente desde la trabajadora que no pudo ir a la Plaza de Mayo, hasta que quienes pudieron ir a la plaza son puestas como impedimento para avanzar más en la defensa del gobierno.

Esa diferencia se esfuma cuando las mujeres eran víctimas de la represión por parte del gobierno militar, surgido del golpe de septiembre de 1955. En enero de 1956, en Philips se vivieron situaciones de violencia: la primera de ellas fue cuando detuvieron a los miembros de la Comisión Interna de la fábrica, ocho hombres y una mujer, Élica Curone, por resistir las intervenciones de los sindicatos y el desconocimiento

de los delegados y delegadas de planta electos democráticamente. Aquellos delegados detenidos por el Poder Ejecutivo estuvieron presos casi cuatro meses (Dawyd, 2020). Días después de su detención, en solidaridad con ellos, las y los trabajadores de Philips decidieron parar la fábrica, hasta que los liberaran. Antes de que sucediera, con la fábrica parada, irrumpieron trescientos gendarmes armados que instalaron un “clima de terror” y “se encarnizaron, especialmente, con las obreras, varias de las cuales se desmayaron por la impresión”.¹¹

Sobre finales de ese año, entre noviembre y diciembre de 1956, se desarrolló otra huelga metalúrgica, producto de un nuevo desacuerdo entre empresarios y obreros, sobre el aumento salarial pedido y las modificaciones al articulado del convenio. Como no hubo acuerdo y la huelga se prolongaba, el gobierno militar emitió un laudo para que lo cumplan ambas partes. El laudo no paró la huelga que se prolongó varias semanas más, hasta llegar a cuarenta días. Las demandas obreras que extendieron la medida eran la reincorporación de despedidos y la libertad de los detenidos durante la huelga, pero el gobierno redobló sus medidas represivas. De acuerdo con una delegada de Philips despedida, Juana Spinelli, en Philips hubo 78 despedidos, muchos de ellos delegados y ex delegados. Durante la huelga, además, habían detenido a más de cien obreros. Juana afirmó que estuvo presa a disposición del Poder Ejecutivo desde el 28 de noviembre de 1956 hasta el 15 de enero de 1957, y once de esos cincuenta y ocho días estuvo incomunicada. Philips despidió a todos los detenidos y solo les ofreció pagar una indemnización menor a la que les correspondía.¹²

De esa huelga de 1956 podemos extraer otro elemento central del discurso de género entre las y los trabajadores metalúrgicos. En el marco del aumento de la represión militar, el desmantelamiento de los Comités de Huelga y la red de solidaridades que la sostenían, el Plenario Nacional de la UOM llamó a mantener la solidaridad para demostrar que “somos virilmente capaces de mantener una lucha”. La consigna era “resistir en la lucha como hombres argentinos que siempre han marcado el rumbo gremial”.¹³ Asimismo, de acuerdo a otro informe de una agrupación que apoyó a los huelguistas, las tareas debían repartirse así: “los presos deben inculcarles a sus novias, esposas y parientes la necesidad de organizarse en Comisiones que pidan la libertad de los presos”.¹⁴ Estas referencias a la virilidad y hombría de los huelguistas como gran valor, y el lugar de las mujeres, en el apoyo externo, se chocaba con el caso de la obrera de Philips despedida y detenida a disposición del Poder Ejecutivo, y de todas las obreras metalúrgicas que participaron del conflicto desde adentro.

Tres años después, en 1959, se desarrolló una nueva huelga metalúrgica, en el marco de la negociación de un nuevo convenio. Como antes, el sindicato elevó las demandas sostenidas en los conflictos previos pero los empresarios se negaron a negociarlas. Solo querían tratar lo salarial, a la baja, discutir productividad y la reglamentación de las Comisiones Internas de fábrica. Así, se declaró una huelga, que comenzó el 25 de agosto. Elma Voto, delegada comunista de la fábrica metalúrgica CATITA recordó que “algunos fuimos buscados por la policía en nuestros domicilios, (...) hacíamos piquetes para impedir la entrada de algún crumiro al trabajo, (...) recibía los reproches de la madre de mi novio, porque no veía bien que una señorita, estuviera metida en semejantes cuestiones [y] otro tanto ocurría con mi madre” (Voto, 2012, p. 42). Pasadas varias semanas, la UOM realizó una asamblea para resolver cómo seguir la huelga. Voto recuerda que Augusto Vando le cedió la palabra para que hablara por la UOM Capital, cuando el Partido Comunista ya había designado a otros delegados para hablar, y “llevada desde las gradas en andas por los compañeros de trabajo desde un lugar distante, aturdida por los aplausos y las voces de las mujeres ‘esta es nuestra’ [...] lancé un discurso de barricada improvisado, aclamado por los asistentes” (Voto, 2012, pp. 43-46). Finalmente, tras casi 50 días de huelga, el sindicato tuvo que aceptar un acuerdo con un aumento salarial que no se equiparó con la caída del salario real, aunque, en contrapartida, lograron que el acuerdo solo rigiera seis meses.

Este recorrido nos permite recuperar la presencia de obreras metalúrgicas de Philips en huelgas y conflictos. También nos permite señalar contradicciones entre los discursos sobre la virilidad de los huelguistas y la mujer en el apoyo externo de los conflictos, con los casos que vimos donde la participación de las mujeres de Philips fue activa. Esto era un tópico común en diversos discursos obreros: cuando presentaban a la mujer

en los conflictos lo hacían como complemento de la lucha de los varones. Así, la participación de las mujeres quedaba invisibilizada: no se reparaba en su movilización a partir de demandas por la reproducción del hogar, ni en su participación en otras experiencias de organización, difusión de los conflictos, ni en general, en un papel activo en las protestas (D'Antonio, 2000; Andújar, 2016; Palermo, 2016). Para el caso específico de fábricas metalúrgicas con gran presencia femenina, como Philips, encontramos que no solo participaron de las huelgas, también convirtieron los conflictos en escenarios de disputa entre concepciones diversas de masculinidad y virilidad. Además, como delegadas, fueron víctimas de la revancha antisindical desatada en septiembre de 1955 y de la represión del gobierno militar. Eso mismo fue lo que reconocería el ya citado periódico de la UOM, en 1964, cuando señalaron que las trabajadoras participaban en las luchas gremiales y padecían igual que los hombres “la persecución, la cárcel, las torturas”. Lo que faltaba reconocer era que hubo mujeres delegadas que también lo padecieron por ser parte de ese primer eslabón de la representación sindical.

5. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA GREMIAL

Vimos en el apartado anterior la intervención de una delegada de Philips en el Congreso donde decidieron ir a la huelga de 1954 y la participación de otra delegada en un Congreso durante la huelga de 1959. De acuerdo con otra delegada metalúrgica, esas situaciones no eran las más comunes: “En las asambleas gremiales era difícil que nos permitieran hablar, a mí eso me enfurecía, teníamos que ‘hacer barra’ para poder opinar”.¹⁵

Si consideramos, por ejemplo, las elecciones sindicales, vemos que, en 1955, en la elección de un nuevo secretariado en la seccional Capital de la UOM (donde se encontraba Philips), la participación de las mujeres fue escasa. De un total de 89 postulantes solo dos eran mujeres. Aunque tuvieron muchos votos (María C. Domínguez alcanzó el puesto 10, pero fue excluida por tener “una causa civil pendiente que no está debidamente aclarada”, y Nélida Soto llegó al puesto 12), no lograron la cantidad suficiente para integrar la nueva Comisión Directiva, que consagró a Augusto Vandor por primera vez al frente de la UOM Capital.¹⁶

Al margen de la escasa participación en las asambleas, o en las elecciones sindicales, el trabajo cotidiano de toda militante sindical era al interior de las fábricas. Un testimonio nos permite conocer parte del desarrollo de ese trabajo gremial. Elma Voto recordó que a poco de haber ingresado a la metalúrgica Parker, en una sección de obreras que no contaba con delegada, ella comenzó a interesar a las compañeras acerca de las actividades gremiales. Sin embargo, siempre “rebotaba (...) las chicas salían con las cosas que naturalmente interesaban a los jóvenes, bailes, novios o la última moda (...) Entonces cambié de táctica, empecé a hacerles ver lo de las reivindicaciones, como la vigilancia del capataz, que salvo casos extremos, no daba permiso para ir al baño, el descanso de los días femeninos y el respeto a las categorías, cosa que enganchó a la mayoría” (Voto, 2012, p. 63).

Una dimensión del “enganche” de las mujeres acerca de la participación sindical la podemos tener volviendo al caso de Philips. Cuando en junio de 1956 se dieron nuevas elecciones de delegados y delegadas tras la intervención, la lista Azul se proclamó integrada sin tener en cuenta “credos e ideologías, pero sí compañeros honestos cuyo único norte significa, la legítima y efectiva defensa de los sagrados intereses de los trabajadores”.¹⁷ De un total de cuarenta candidatos, sólo siete eran mujeres.

Esa situación se reflejaba más ampliamente en todo el movimiento obrero. Para mediados del siglo XX las mujeres estaban integradas en los sindicatos, participaban en sus actos y movilizaciones, eran electas delegadas y en algún caso incluso llegaban hasta algún puesto de liderazgo. Pero la desigualdad siguió siendo la norma: no accedían a espacios de dirección, incluso en sindicatos con mayoría de trabajadoras, lo cual consolidó un modelo de “representación subordinada” (Lobato, 2007, p. 184). Así, en 1957, en el fracasado Congreso Normalizador de la Confederación General del Trabajo, se contó a las delegadas mujeres y se señaló que ellas solo eran 38 de 669 congresales y que muchos gremios con una gran cantidad de obreras no habían llevado ni una sola delegada (ni entre las 38, ni entre los gremios criticados figuran metalúrgicos). Una novel agrupación,

el Movimiento Integral Femenino (MIF) llamó a luchar contra esa realidad: “la mujer, operaria del espíritu o del músculo, no ha sido, en nuestro país, sino un apéndice del hombre [...] los mismos compañeros que la exaltan como valor de lucha, la excluyen sistemáticamente de los puestos de mando (...). Pregunta MIF: ¿No es un clamor de estricta justicia este grito: ¡La mujer al poder!?”¹⁸

Varios trabajos repararon en la dificultad de la participación sindical de las mujeres. Para eso desarmaron los discursos que anclaban la identidad femenina en la vida doméstica y solo aceptaban el trabajo fuera de la casa durante la juventud, como etapa previa al matrimonio y el cuidado de la familia (Queirolo, 2004; Scheinkman, 2019). También se analizaron implicancias de esos discursos, como el doble trabajo en la fábrica y el hogar: horas dedicadas al hogar y al trabajo fuera del hogar, dejan poco tiempo, o no dejan, para otras actividades, como la sindical (Lobato, 2007, pp. 181-185). En nuestro caso, las mujeres ocupadas en Philips eran mayoritariamente jóvenes, pero no solo jóvenes, y la empresa disponía de una guardería para cuidar a los hijos del personal durante las horas de trabajo. Teniendo esto presente, es importante ahora avanzar sobre otro tópico central a la hora de justificar diferentes oportunidades para representar al colectivo obrero: la descalificación laboral.

6. CAPACIDADES LABORALES

Un aspecto central de la relación género y trabajo lo podemos encontrar en las calificaciones del personal femenino. A partir de dos fuentes diversas podemos ver esa problemática en Philips. La primera es en la voz de los directivos de la empresa, en un diálogo que se produjo en 1957, en una visita a Philips por parte del vicepresidente de facto, el contraalmirante Isaac Rojas. Este se mostró interesado por la producción de la fábrica, conversó con directivos y trabajadores, recorrió la escuela que poseía la empresa, “conversando con los alumnos y revisando sus cuadernos”, dialogó “con varias empleadas de una de las secciones de la casa”, y también visitó “la guardería del establecimiento donde se cuida a los hijos del personal durante las horas de labor”.¹⁹ También se produjo este diálogo:

Contraalmirante Rojas: - ¿Tienen empleadas mujeres como operarias?

Le Clerq (presidente del directorio de Philips): - Sí.

Rojas: - ¿Quiénes son mejores para un mismo trabajo?

Le Clerq: - No podemos ser descortes.

Granada (Director de FAPESA): - Es difícil generalizar. Las mujeres son mejores para trabajos monótonos. A los hombres les gusta hacer un trabajo durante un tiempo y después cambiar.

Rojas: - Son muy conservadoras las mujeres” (Rojas, 1957, p. 10).

La otra fuente es un testimonio de Raymundo Heredia, un ex obrero y capataz de Philips, quien, en 1955, dirigió una línea de producción de veinte y otra de cuarenta obreras. Él afirmó en un sentido similar al diálogo anterior que

parte de Philips eminentemente eran cosas delicadas, cositas, puntitos. Un hombre es más tosco para un montón de cosas. Él puede agarrar una leiva (sic), pero para poner un cablecito con una pincita en un agujerito y pegarle el golpe de soldadura, no. Además, la soldadura automática, ella ponía el cablecito y tac, tac.²⁰

La respuesta de los directivos de Philips a Rojas y la reflexión del antiguo trabajador sobre el trabajo femenino, nos permiten pensar en el marco de la división entre trabajos calificados y no calificados, atendiendo al género de las y los trabajadores. De acuerdo con el director de la fábrica de Philips, “las mujeres son mejores para trabajos monótonos”. Rojas concluye que por eso “son muy conservadoras”. Heredia afirmó que los hombres son toscos y las mujeres mejores para “cosas delicadas, cositas, puntitos”. Tres voces de varones. En voz de una mujer su trabajo fue descripto de otra forma. Una trabajadora y delegada de Philips describió su labor en la sección válvulas como “un trabajo muy delicado” (Gorbato, 1992, p. 62). A tono con esa diferencia podemos traer la propia definición de la empresa que en su folleto de 1937 había afirmado que

las tareas que hacían las mujeres “requiere especial cuidado” y “una vasta experiencia”. El propio Heredia, al describir su carrera dentro de Philips, afirmó que cuando ascendió a capataz en la línea de producción de parlantes europeos trabajó “con veinte chicas con mi mismo coeficiente intelectual” y lograron reducir los residuos a niveles inferiores de la casa matriz, en Holanda.

Podemos leer estos testimonios teniendo presente la conclusión de un estudio donde se señaló que la identificación del trabajo femenino como no calificado se debe menos a la actividad laboral en sí misma, la formación o habilidad que requiere, que al sexo de quien hace el trabajo. Según Phillips y Taylor (1980), para comprender la descalificación del trabajo femenino es necesario pensar la división entre calificado y no calificado, más en relación con la lucha de los trabajadores por mantener en la fábrica la autoridad doméstica y la jerarquía sexual del patriarcado, que por características propias de una determinada actividad. En un mismo sentido, tras comparar diferentes industrias Lobato señaló que “las habilidades femeninas están asociadas a la ‘naturaleza’ y no se las piensa como el resultado de una conjunción de factores político-culturales. ‘Se necesitan manos de mujer’ es una frase que funciona como explicación y justificación de la contratación femenina; de ese modo, la calificación del trabajo variaba según el género y no era puramente técnica, sino que se basaba en un sistema de valoraciones aplicado de manera desigual de acuerdo al sexo del trabajador” (Lobato, 2007, pp. 87-88).

Podemos relacionar esta desigual valoración de sus capacidades laborales con las fotografías analizadas en el segundo apartado, porque a partir de ellas podemos volver sobre el tópico relacionado de la segregación espacial dentro de las fábricas. En Philips, las mujeres eran únicas en determinados talleres o mayoría cuando en esos espacios había también unos pocos hombres o de presencia pareja en otros. Por otro lado, en algunos talleres sólo había hombres. Esa diferenciación espacial y la de las calificaciones se traducían, según vimos, en diferentes oportunidades a la hora de representar al colectivo obrero, pero también en desigualdad salarial.

7. LA EQUIPARACIÓN SALARIAL: DE LAS DEMANDAS AL CONVENIO COLECTIVO

Durante los años treinta, en el período de industrialización donde ya analizamos la actividad y expansión de Philips, muchas empresas incorporaron máquinas que no requerían obreros especializados y permitieron la contratación de mujeres y niños, que recibían menos salario. Así, en la actividad metalúrgica, la situación del trabajo de menores y mujeres, y el pedido de equiparación salarial fueron una de las demandas que las y los trabajadores sostuvieron alrededor de esos años (Ceruso, 2011, p. 86). En la huelga de 1942, el Sindicato Obrero de la Industria Metalúrgica (SOIM), el sindicato metalúrgico en ese entonces, señaló “respecto de las mujeres, sostenemos el principio de que deben percibir la misma retribución que los hombres si realizan las mismas tareas” (Gurvanov y Rodríguez, 2007, p. 6). Esta demanda por la eliminación de la diferencia salarial se repitió en las huelgas de 1954 y 1956.

La normativa afirmaba esa diferencia. En el convenio metalúrgico de 1948 se estableció que el salario para las mujeres era el 80% del que cobraban los hombres: “Artículo 6°: A todas las mujeres mayores de 18 años que se desempeñan en la industria metalúrgica, les corresponderá el 80% de los jornales fijados para el personal masculino”.²¹ Tres años después, un nuevo convenio achicó la diferencia un poco. En el convenio de 1951 (Convenio 97/51), el artículo 7° decía que “a todas las mujeres mayores de 18 años que se desempeñan en la industria metalúrgica, les corresponde el 90% de los jornales fijados para el personal masculino”.²²

En el transcurso de la huelga de 1956, las y los trabajadores volvieron sobre la demanda de equiparación de salarios masculino y femenino.²³ Finalmente, la igualdad fue reconocida en el laudo del gobierno de facto de la Revolución Libertadora que actualizó el convenio de 1951. Ese laudo se dictó ya que no hubo acuerdo entre obreros y empresarios, ante lo cual el gobierno militar emitió el dictamen que, además de fijar el aumento salarial, “actualizó” el convenio metalúrgico a la normativa represiva que había sancionado la

dictadura de Aramburu: después del artículo 7, que establecía el 90% del salario para las mujeres, se añadió: “Esta disposición ha sido anulada por lo establecido en el artículo 5° del Decreto 4.069/56”.

El decreto 4.069 (del 1° de marzo de 1956) reglamentó el decreto 2.739 (de febrero de ese año) donde la dictadura había descargado su normativa antiobrera. En el 2.739/56 se estableció una prórroga de todos los convenios salariales dando solo un aumento general del 10% y, además, se establecieron medidas para debilitar a los delegados de fábrica y las comisiones internas e implantar la productividad (James, 1999). Sin embargo, fue acompañado de una única medida progresista: establecieron como norma para los futuros convenios la equiparación de los salarios de hombres y mujeres. Según ambos decretos, donde la diferencia salarial era hasta el 10% (como en el convenio metalúrgico) los salarios se igualarían, mientras que, si la diferencia era mayor, el salario femenino se aumentaría el 50% de la diferencia salarial: “se incorpora así a la legislación social argentina una de las disposiciones más avanzadas de esta materia. La Conferencia Internacional del Trabajo de Ginebra, de 1951, a la que concurrió la Argentina, recomendó la equiparación. El gobierno depuesto ni la ratificó ni la puso jamás en práctica”.²⁴

En el decreto de ratificación del convenio internacional de la OIT sobre igualdad salarial, también se atacó al peronismo por no haberlo firmado. Se jactaban de “acordar a grupos o sectores de la clase trabajadora derechos y beneficios cuyo otorgamiento les estaba negado por prejuicios o por falta de una verdadera conciencia social”.²⁵

La igualación salarial se dictó por decreto, entonces, durante los mismos meses en que se negociaban nuevos convenios colectivos. Si bien no fue total la igualación, porque como mencionamos si la diferencia era mayor al 10% el salario femenino se aumentaría el 50% de esa diferencia, para el caso metalúrgico, donde la diferencia era del 10%, llegó la igualación. Así, esa legislación impactó en el sector metalúrgico: para 1957 el Convenio Colectivo metalúrgico fue dado a conocer “actualizado” a toda la legislación que había sancionado la dictadura, entre ella, la anulación de la diferencia salarial.

Sin embargo, no quedó allí la cuestión de la igualdad. Tras la asunción de un nuevo gobierno, a cargo del presidente radical Arturo Frondizi, se derogó buena parte de la legislación del gobierno militar. En diciembre de 1958, con la ley 14.784 se derogaron los decretos que prorrogaban los convenios colectivos, entre ellos el decreto 2.739 donde estaba incluida también la igualdad salarial. Meses después, en 1959, los metalúrgicos volvieron a negociar un nuevo convenio. El fracaso de la negociación motivó otra huelga y la firma de un “acuerdo” de aumento de salarios y algunas cláusulas relativas a la posibilidad de una agremiación separada de los supervisores y capataces y, en segundo lugar, el “ordenamiento de las relaciones laborales”. Creemos que en 1959 volvió a imponerse la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Debemos avanzar a tientas en este punto porque no encontramos más que algunos indicios para reconstruir nuestro caso. En primer lugar, la mencionada derogación del decreto 2.739 (y, consiguientemente, su reglamentario, el 4.069). En segundo lugar, la edición que pudimos consultar del convenio 97/51 que aún regía las condiciones generales del trabajo metalúrgico es del 3 de noviembre de 1959, apenas un par de días después del acuerdo metalúrgico posterior a la huelga. Esa edición reimprime tal cual el convenio de 1951, sin ninguna modificación, como si a partir de noviembre de 1959, tras el nuevo acuerdo, las relaciones volvieran a regirse igual que desde 1951, y en lo que hace a nuestra investigación, de nuevo con la diferencia salarial del 10%.

Así, a pesar del antecedente de los decretos y, más crucial, la reforma constitucional de 1957 que añadió un artículo que decía “igual remuneración por igual tarea”, la cuestión de la igualdad volvía a negociarse en cada caso, en cada gremio. Y en el caso metalúrgico fue en 1960, cuando se sentaron las partes para firmar un nuevo convenio. Con Augusto T. Vandor al frente del sindicato metalúrgico, finalmente se firmó un nuevo convenio colectivo (convenio 55/60) que modificó varias condiciones generales del trabajo, pero del que la bibliografía destacó la imposición de la productividad y la reglamentación de las comisiones internas (James, 1999). Aquí repararemos en otra cuestión: la equiparación de salarios entre mujeres y hombres. Entre varias modificaciones, se eliminó directamente del propio articulado del convenio la diferencia salarial entre

mujeres y hombres metalúrgicos porque suprimieron definitivamente el régimen de jornales y condiciones para mujeres.²⁶

Se terminaba así con la diferencia salarial. Desde el convenio colectivo los salarios quedaban equiparados. Desde ese convenio que, como vimos, se sostenía un discurso masculino genérico para todas las actividades metalúrgicas y se invisibilizaba a las operarias. Podemos pasar a cruzar todas estas dimensiones tratadas en los diversos apartados para apuntar al objetivo trazado en la introducción, pensar la dimensión generizada de la construcción de las representaciones sindicales.

8. CONCLUSIONES

Recuperando lo analizado en todos los apartados anteriores, podemos poner al caso Philips en perspectiva. Desde la apertura de la primera fábrica en el barrio de Constitución, a la mudanza a la nueva sede en Saavedra, Philips Argentina contrató trabajadoras: ¿sólo por la posibilidad tecnológica de ponerlas al frente de máquinas que no requerían trabajadores especializados y por la posibilidad de pagarles un salario menor? En el apartado sobre capacidades laborales, vimos que las obreras de Philips realizaban trabajos complejos y, al abordar la equiparación salarial, vimos que el fin de la diferencia salarial no implicó el final de su contratación. Podemos sumar también otra idea, presente en el discurso de la época acerca de la contratación de mujeres: que eran “dóciles” y no afectaban la paz industrial (Queirolo, 2004). No obstante, también vimos obreras de Philips participando en diversos conflictos como trabajadoras y, al recuperar su participación gremial, vimos delegadas en representación de secciones de la fábrica. Finalmente, en el apartado sobre el discurso sindical, pudimos observar cómo se invisibilizaba la presencia femenina, no mencionando la existencia de obreras ni de delegadas o marginándolas cuando aparecían.

En cada uno de estos temas tratamos de reconstruir la experiencia de las trabajadoras de Philips y, para no quedar sólo a nivel de su visibilización, buscamos problematizar la cuestión de género en dicha fábrica y donde era pertinente, en la industria metalúrgica. Encontramos para nuestro caso discursos que reproducían las ideas acerca del lugar “natural” de la mujer en la sociedad, el ideal doméstico y el rol maternal como un destino ineludible (Lobato, 2001; Andújar, 2017). Estos discursos descalificaban sus tareas fabriles, justificaban su relegamiento en las posibilidades de participación en las acciones de lucha, su imposibilidad de acceder a cargos jerárquicos, y discursos que invisibilizaban su lugar como obreras y, como corolario, como delegadas. Desarmar esos discursos nos permite atender a la diferencia sexual en el proceso de organización laboral y gremial; las oportunidades de participación de las mujeres en la vida gremial, en la fábrica y en el sindicato. En nuestro caso, nos permite reconstruir el rol de esos discursos en la consolidación de la representación del colectivo obrero organizado, en la UOM, pero podemos pensar en este proceso más allá de ese sindicato.

Así, la reconstrucción de esa experiencia y el análisis de género pueden todavía ser “útiles”, en tanto invitan a pensar, a partir del trabajo de historización, la producción de diferencias e identidades, la naturaleza discursiva de la experiencia y su construcción (Scott, 2011, p. 98; Scott, 2001, p. 72). En nuestro caso, a partir de un estudio de las experiencias de trabajadoras de un sector industrial poco visitado, intentamos discutir las concepciones masculinas del mundo obrero, para poder pensar en la dimensión de género del liderazgo sindical.

Retomando lo esbozado en la introducción, las relaciones de género son clave para pensar la conformación de identidades y sus llamamientos políticos. La identidad obrera, presentada como universal desde un masculino genérico, debe pensarse también (entre otras dimensiones) a partir de las relaciones de género, porque esa universalización tiene como resultado “casi inevitable que los hombres fueran los representantes de la clase trabajadora” (Scott, 2008a, p. 90).

Para nuestro caso, sobre finales del período abordado estaba en consolidación en la UOM, y el movimiento obrero argentino, el liderazgo de Augusto T. Vandor, quien había sido obrero de Philips (de aquellos ocho de la Comisión Interna detenidos en 1956, junto a la delegada mencionada, Élide Curone). Su consolidación era

parte de la identidad obrera masculinizada, que dejaba a las trabajadoras un techo sindical en la elección como delegadas. La consolidación de Vandor puede pensarse desde múltiples dimensiones, de las que queremos destacar dos. En primer lugar, lo que fue señalado como un proceso creciente de burocratización, que no solo afectaba a las agrupaciones opositoras, sino también “a las voces marginales (las mujeres)” (Lobato, 2007, p. 180). En este sentido, indagar las relaciones de género y el ejercicio del poder en el mundo fabril y sindical puede mostrar discriminaciones e influir en pos de la democratización de esas prácticas (reclamos laborales específicos y ampliación de la participación gremial). En segundo lugar, puede pensarse a partir de las relaciones de género, como un elemento clave (y generalmente ausente) para la comprensión del liderazgo sindical. Se trata de un liderazgo tributario de las ideas de la domesticidad y de los discursos que apuntan a una identificación de la mujer como incapaz (en la fábrica y en la lucha) y, en definitiva, no habilitada a representar al colectivo obrero. Incluir esa dimensión puede echar luz sobre un proceso de discriminación y ejercicio de poder que, para revertirse, debe criticar aquellas representaciones discursivas que lo sostienen.

REFERENCIAS

- Andújar, A. (2016). La lucha por lo justo: un estudio sobre las huelgas petroleras de 1932 en Comodoro Rivadavia, Argentina. En A. Andújar, L. Caruso, F. Gutiérrez, S. Palermo, V. S. Pita y C. Schettini. *Vivir con lo justo. Estudios de historia social del trabajo en perspectiva de género. Argentina, siglos XIX y XX* (pp. 103-129). Rosario: Prohistoria.
- Andújar, A. (2017). Historia social del trabajo y género en la Argentina del siglo XX: balance y perspectivas. *Revista Electrónica de Fuentes y Archivos*, 8, 43-59. Recuperado de: <https://refa.org.ar/file.php?tipo=Contenido&id=172>.
- Andújar, A. y D'Antonio, D. (2020). 'Chicas como tú'... Género, clase y trabajo en la Argentina reciente: un balance desde la historia social. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, 16. <https://doi.org/10.46688/ahmoi.n16.246>.
- Ceruso, D. (2011). Conformando un nuevo sindicalismo: el comunismo y las comisiones internas en la construcción, los metalúrgicos y los textiles entre 1936 y 1943. *Historia Regional*, 29, 77-96. Recuperado de: <http://historiarregional.org/ojs/index.php/historiaregional/article/view/68>.
- CGT de los Argentinos (1972). *Argentina, 1972. Una realidad que los trabajadores debemos cambiar*. Buenos Aires: CGTA.
- D'Antonio, D. (2000). Representaciones de género en la huelga de la construcción. Buenos Aires, 1935-1936. En F. Gil Lozano, V.S. Pita y M. G. Ini, (dir.), *Historia de las mujeres en la Argentina. Siglo XX* (pp. 244-265). Buenos Aires: Taurus.
- D'Antonio, D., y Acha, O. (2000). La clase obrera 'invisible': imágenes y participación sindical de las obreras a mediados de la década de 1930 en Argentina. En P. Halperin y O. Acha (comps.), *Cuerpos, géneros e identidades. Estudios de historia de género en Argentina* (pp. 229-266). Buenos Aires: Ediciones del Signo.
- Dawyd, D. (2020). Trabajadoras metalúrgicas en la resistencia peronista. Una mirada a partir de una fábrica: Philips Argentina, 1955-1958. En P. Lenguita (comp.), *La resistencia de las mujeres en gobiernos autoritarios: Argentina y Brasil (1955-1968)* (pp. 13-33). Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Fernández, F. (2006). *La huelga metalúrgica de 1954*. Buenos Aires: Centro Cultural de la Cooperación.
- Gorbato, V. (1992). *Vandor o Perón*. Montevideo: Tiempo de Ideas.
- Gurvanov, A. y Rodríguez, S. (2007). La huelga metalúrgica de 1942 y la crisis de la dirigencia comunista en los orígenes del peronismo. *Nuevo Topo. Revista de historia y pensamiento crítico*, 4, 61-83.
- Hall, C. (2013). La historia de Samuel y Jemima: Género y Cultura de la clase trabajadora en la Inglaterra del siglo XIX. *Mora*, 19. <https://doi.org/10.34096/mora.n19.458>.
- James, D. (1999). *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina (1946-1976)*. Buenos Aires: Sudamericana.

- Lobato, M. Z. (2001). *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Buenos Aires: Prometeo.
- Lobato, M. Z. (2007). *Historia de las trabajadoras en Argentina: 1869-1960*. Buenos Aires: Edhasa.
- Palermo, S. A. (2016) El derecho a mantener el hogar: las demandas obreras en la gran huelga ferroviaria desde una perspectiva de género (Argentina, 1917). En A. Andújar, L. Caruso, F. Gutiérrez, S. Palermo, V. S. Pita y C. Schettini. *Vivir con lo justo. Estudios de historia social del trabajo en perspectiva de género. Argentina, siglos XIX y XX* (pp. 81-101). Rosario: Prohistoria.
- Philips (1937). *Su visita a la fábrica Philips Argentina*. Buenos Aires: Philips.
- Phillips, A. y Taylor, B. (1980). Sex and Skill: Notes towards a Feminist Economics. *Feminist Review*, 6. <https://doi.org/10.1057/fr.1980.20>.
- Rojas, I. (1957). *Palabras pronunciadas por el vicepresidente provisional de la nación en su visita a los establecimientos Philips Argentina, efectuada el día 25 de diciembre de 1957*. Buenos Aires: Secretaría de Prensa de la Presidencia de la Nación.
- Queirolo, G. (2004). El trabajo femenino en la ciudad de buenos aires (1890-1940): una revisión historiográfica. *Revista Temas de Mujeres*, 1, 55-87. Recuperado de: <http://ojs.filo.unt.edu.ar/index.php/temasdemujeres/article/view/4>.
- Santoro, A. (2009). Philips Argentina. *Tube Collector*, 11(4), 4-15.
- Scheinkman, L. (2019). De la historia política a los estudios de género: la historiografía sobre el mundo del trabajo de la primera mitad del siglo XX en Buenos Aires. *Trabajo y Sociedad*, 33, 323-347. Recuperado de: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/32%20SCHEINKMAN%20LUDMILA%20Historia%20del%20trabajo,%20Genero.pdf>.
- Scott, J. W. (2001). Experiencia. *La ventana*, 13, 42-73. Recuperado de: <http://revistalaventana.cucsh.udg.mx/index.php/LV/article/view/551/574>.
- Scott, J. W. (2008a). Sobre lenguaje, género e historia de la clase obrera. En J. W. Scott, *Género e historia* (pp. 77-94). México: FCE-UAM.
- Scott, J. W. (2008b). La historia de las mujeres. En J. W. Scott, *Género e historia* (pp. 33-47). México: FCE-UAM.
- Scott, J. W. (2008c). Identidades masculinas y femeninas en el ámbito laboral. La política del trabajo y la familia en la industria parisina del vestido en 1848. En J. W. Scott, *Género e historia* (pp. 125-147). México: FCE-UAM.
- Scott, J. W. (2011). Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?. *La manzana de la discordia*, 6(1). <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v6i1.1514>
- Thompson, D. (2013) Las mujeres y la radicalidad política en el siglo XIX: una dimensión ignorada. *Mora*, 19. <http://doi.org/10.34096/mora.n19.457>
- Thompson, E. P. (2012). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid: Capitán Swing.
- Voto, E. H. (2012). *La Historia que no me contaron*. Buenos Aires: El Alba Editores.

NOTAS

- 1 Revista Extra, n° 241, Buenos Aires, julio de 1985, p. 71.
- 2 Argentina, Archivo General de la Nación, Departamento Documentos Fotográficos, Consulta Inventario: 237256 a 237287. Año 1960.
- 3 Con el periódico de la UOM hay un problema de acceso a esa fuente: la misma no fue conservada en el sindicato, por lo cual debimos trabajar con las encontradas en repositorios dispersos.
- 4 UOM, n° 82-83, Buenos Aires, diciembre de 1954 – enero de 1955, p. 16.
- 5 UOM, Buenos Aires, 7 de octubre de 1963, p. 6.
- 6 UOM, Buenos Aires, 3 de abril de 1964, p. 8.
- 7 UOM, Estatuto, Buenos Aires, 1950 y UOM, Estatuto, Buenos Aires, 20 de enero de 1953.
- 8 UOM, *Convenio Colectivo n° 122/63*, Buenos Aires, 1963.
- 9 *Democracia Sindical*, año III, n° 16, mayo de 1954, p. 8.

- 10 Raymundo Heredia, entrevista realizada por el autor en Ezeiza, provincia de Buenos Aires, el 14 de diciembre de 2018.
- 11 *Lucha Obrera*, n° 8, 25 de enero de 1956, p. 2.
- 12 *Semana Obrera*, n° 13, 30 de abril de 1957, p. 2.
- 13 Plenario Nacional de la UOM, *Boletín de Huelga*, Buenos Aires, 18 de diciembre de 1956. Recuperado de: <http://www.fundacionpluma.info>
- 14 Comisión de solidaridad del Partido Obrero Revolucionario, *Informe de la situación del gremio y del conflicto*, diciembre de 1956. Recuperado de <http://www.fundacionpluma.info>
- 15 Pastoriza, L. “La lucha como firma”, *Las 12, Página 12*, 8 de marzo de 2002. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-109-2002-03-08.html>
- 16 UOM, año VII, abril-mayo-junio de 1955, n° 86 y 87. Soto aparece también como Zotto.
- 17 Lista Azul, “Elección de delegados”, 1956. Recuperado de <http://www.fundacionpluma.info>.
- 18 *Mayoría*, n° 23, 9 de septiembre de 1957, p. 5.
- 19 *La Razón*, 25 de septiembre de 1957, tapa y p. 12. Fotos de esta visita de Rojas a Philips (y una posterior a otra fábrica: Pratti) donde se lo muestra en oficinas y paseando por talleres, con hombres y mujeres, y niños de la escuela, pueden verse en Argentina, Archivo General de la Nación, Departamento Documentos Fotográficos, Consulta Inventario: 231574-231584.
- 20 Raymundo Heredia, entrevista realizada por el autor en Ezeiza, provincia de Buenos Aires, el 14 de diciembre de 2018.
- 21 UOM, *Convención Colectiva n° 22/48*, Buenos Aires, 2 de marzo de 1948. Este artículo lleva la aclaración “Resolución de fecha 15/11/47”, y antes del mismo otra aclaración del convenio expresaba que las mujeres cobrarían lo mismo que los hombres para ciertas tareas, pero no aparecen claramente discriminadas; lamentablemente, no encontramos bibliografía que aclare la cuestión.
- 22 UOM, *Convención Colectiva de Trabajo n° 97/51*, Buenos Aires, 3 de noviembre de 1959.
- 23 Puede verse el anteproyecto de convenio por la parte obrera (integrada por los sectores “democráticos” o “libres”) donde la diferencia salarial entre hombres y mujeres está eliminada del articulado del proyecto (UOM, Buenos Aires, Año 1, n° 2, mayo-junio de 1956. Recuperado de <http://www.fundacionpluma.info>).
- 24 Decreto-Ley 2739, 17 de febrero de 1956.
- 25 Decreto-Ley 11595/56, 2 de julio de 1956. En esa línea, el gobierno militar había creado un año antes la Dirección Nacional de la Mujer “que funcionaba en la órbita del Ministerio de Trabajo y Previsión para garantizar la higiene, seguridad y dignidad del trabajo de las mujeres”, pero fue abolida en 1957 (Lobato, 2007, p. 270).
- 26 Este análisis, a nivel normativo, en la legislación nacional y en la del sector metalúrgico (el convenio colectivo) debería ser completado con un análisis a partir de otra documentación que corrobore que desde 1960 no existió más la diferencia salarial. Por lo revisado hasta aquí en prensa periódica nacional, no se encontró que en los conflictos metalúrgicos de la primera mitad de la década de 1960 la diferencia salarial volviera a ser una demanda del sector.