

<b>TRAYECTORIAS LABORALES, RELATOS DE VIDA Y MUNDO DEL TRABAJO (1940-1950).</b>	<b>2</b>
I. INTRODUCCIÓN	2
PREGUNTAS	3
HIPÓTESIS.	4
II. ALGUNOS COMPONENTES DEL CONTEXTO POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL DE LOS AÑOS 40	4
i. Contexto político	4
ii. Contexto económico	5
iii. Contexto social.	6
III. TRES ASPECTOS DE LA VIDA LABORAL DE LOS ASALARIADOS.	7
i. Trayectoria laboral y movilidad en mercado de trabajo.	7
ii. Percepciones e imágenes sobre el trabajo y el valor trabajo	12
iii. Labor y experiencias de clase	16
I. FUENTES.	21
Fuentes éditas	21
Entrevistas utilizadas.	22
II. BIBLIOGRAFÍA.	22

## TRAYECTORIAS LABORALES, RELATOS DE VIDA Y MUNDO DEL TRABAJO (1940-1950).

RODOLFO PORRINI\*

### I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo forma parte de una investigación referida a la formación de la clase trabajadora en Uruguay entre 1930 y 1950. Un avance de la misma se ha plasmado en una Tesis de Maestría que ha sido publicada recientemente y contiene un análisis sustancial de la vida sindical y diversos aspectos de la constitución de una nueva clase trabajadora en ese periodo (Porrini, 2005). Asimismo, el actual camino de la investigación se centra en diversos aspectos de la cultura de los trabajadores entre 1920 y 1950 a partir de sus conexiones y desde las miradas de varias organizaciones de la izquierda (Porrini, 2004).

En esta ponencia se parte de una perspectiva de análisis referida a la construcción de imágenes y cultura inmaterial en el Uruguay de la expansión industrial. Para esta tarea se ha tomado como eje la visión desde los asalariados (obreros, funcionarios, jefes) de una gran industria, la frigorífica, y como referente secundario de la textil.

Partiendo de la noción de experiencia de clase (Thompson, 1989, 1:XIII-XVIII) interesa analizar “comunidades obreras” como han realizado otros autores (Lobato, 2001; James, 2004; Fortes, 2004) de cuyos senderos deberé aprender. Se propone reconstruir un fragmento del pasado de un conjunto de trabajadores –con base en la “comunidad obrera” Cerro de Montevideo- entrelazando las nociones de experiencia de clase, cultura obrera y trabajadora e intentando un inicial análisis cualitativo a partir de diversos testimonios orales y escritos.

Su corpus documental básico es un conjunto de entrevistas realizadas por el autor a trabajadores en su mayoría de la industria frigorífica, dos de ellas a textiles, pertenecientes a sectores claves de actividad económica y la clase obrera del periodo estudiado. Salvo una realizada en 2001, el resto de las entrevistas fueron efectuadas a lo largo de 1999, y otra en 1996 por Daniele Bonfanti. Asimismo, se ha tenido en cuenta o empleado entrevistas (García, 1984) o memorias editadas de trabajadores y sindicalistas (Malagraba, 1993; Rodríguez, 1993) y testimonios usados por otros investigadores (Sapriza, 1989; Taks, 1999) o escritores (Fontana, 2003). Está presente en los testimonios la visión del sindicalista y el dirigente

---

\* Magíster en Ciencias Humanas y Licenciado en Ciencias Históricas. Departamento de Historia del Uruguay, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad de la República (Montevideo – URUGUAY). E-mail: [rporrini@fhuce.edu.uy](mailto:rporrini@fhuce.edu.uy).

politizado (comunista, anarquista, socialista), la del trabajador con un umbral mínimo de formación ideológica, cercana al “hombre común” y la del directivo de empresas. Casi todos los testimonios que recogí se enfocaron centralmente en la “vida sindical”, pero entre los intersticios de las declaraciones y preguntas, asomaron más o menos nítidamente, expresiones del lenguaje propio o del género, visiones y anécdotas del trabajo, relatos y percepciones de su condición asalariada y referencias a los imágenes o modelos de sociedad en tensión que emergían o inundaban los ambientes de los trabajadores y de la clase obrera en formación por aquellos “años cuarenta”. No constituyen historias de vida en sentido estricto, pero incluyen la trayectoria laboral y noticias sobre el desempeño de los “trabajos” y su valoración implícita, su experiencia en el mundo del trabajo y a veces “de clase”.

Esta constituye una primera aproximación a esta perspectiva de análisis de las ideas y prácticas de los protagonistas de la formación y experiencia de los asalariados y la clase obrera uruguaya del sector industrial montevideano, ubicado en el decenio de 1940. Como **objetivo** se persigue hallar fragmentos de su pensamiento y las ideas sobre el *trabajo* que ambientaron las prácticas de trabajadores *singulares* y *concretos* que formaron parte de la clase obrera en formación en el tramo mencionado y que en oportunidades se transformaron en comportamientos de clase.

Una ampliación con otros testimonios y otro tipo de fuentes, así como un conocimiento más preciso de la “realidad” (material, cultural) permitirá construir un cuadro del marco de ideas y deseos de los trabajadores así como de sus prácticas y comportamientos. Nuestro trabajo se ha centrado en el análisis de las percepciones e imágenes de los trabajadores, aun con la dificultad adicional de no saber con certeza qué pensaron y sintieron en aquellos años que rememoraron. Esto supone, también, que en otra etapa la investigación deberá profundizarse necesariamente, a través de otro tipo de información y de una contrastación más precisa con nuestros actuales conocimientos del aquel pasado.

En suma, nos proponemos armar un relato, hacer hablar a los trabajadores, incorporar su mirada y punto de vista, preguntar e hilvanar sus respuestas, en el recorrido zigzagueante y traicionero de la memoria de lo ya vivido –y de nuestra propia arbitrariedad - y dejar planteado los componentes para volver a armar un relato.

## PREGUNTAS

¿Influyó en la visión del trabajador sobre su labor –y su condición asalariada y por ende subordinada- la conciencia de derechos y su *valoración como persona* permitida por la creación de una organización sindical que los protegía y dignificaba a la vez? ¿influyeron sus experiencias personales, su formación familiar y política?.

¿Tuvo que ver la juventud de estos nuevos trabajadores y la coyuntura de crecimiento económico, en el (posible) afianzamiento de una postura más segura de la vida que la que puede tener un joven de hoy sometido a la casi total indefensión y falta de “futuro”?

¿Era muy fuerte la idea que había un “futuro”, un “progreso” en el bienestar del capitalismo o del socialismo?.

¿Se fue creando un lenguaje de clase asociado al trabajo industrial en la “comunidad obrera” que insumía muchas horas de la vida y las que continuaban en el tiempo libre en ese continuo lugar de trabajo/residencia? ¿esto reforzaba la “conciencia de clase”?.

¿Los episodios conflictivos –con el capataz, con la empresa, en solidaridad con otros- reforzaron la experiencia de clase de un significativo sector de los trabajadores? ¿las diferencias salariales, de género y procedencia, ambientaron segregación o atomización de la (noción de) pertenencia a la clase trabajadora?.

¿Cuál fue la expectativa de otro sector de los trabajadores, más vinculados con la visión e ideología de las empresas?.

## HIPÓTESIS.

En el contexto del modelo “industrial sustitutivo de importaciones” y del “estado de bienestar” las expectativas de los *nuevos trabajadores* de los años cuarenta parecieron dirigirse casi naturalmente hacia el mejoramiento material propuesto desde el gobierno y los líderes de la “clase obrera” (a estos los acompañaron en gran medida a través de la lucha reivindicativa; a aquel y a los partidos políticos gobernantes les brindaron la legitimación electoral). Los deseos de transformación social radicales – presentes en el primer tercio del siglo XX- fueron “bloqueados” para un segmento importante de la nueva clase trabajadora, y parecieron trocarse en un reconocimiento de *derechos* diversos, noción de pertenencia, fortalecimiento como “clase en sí” y visibilidad en el conjunto de la sociedad.

## II. ALGUNOS COMPONENTES DEL CONTEXTO POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL DE LOS AÑOS 40

### *i. Contexto político*

Nuestro relato político se desarrolla entre el inicio de la Segunda Guerra Mundial y concluye en 1951. Luego del previo periodo dictatorial de Gabriel Terra (1933-1938) le sucedió el Gral Alfredo Baldomir (1938-1942) que inició el proceso de “restauración democrática”. Desatada la contienda mundial, y en un contexto de opinión mayoritaria favorable a los “aliados”, el presidente Baldomir se inclinó por apoyar e

impulsar dicha orientación –además de pro estadounidense- y culminó en un proceso de ruptura con el sector “neutralista” (el herrerismo del Partido Nacional) en el golpe de Estado de febrero de 1942. La alianza contra el “enemigo común” (las potencias del Eje) gestó alineamientos internos claramente mayoritarios –aunque no unánimes- en el país. Esto permitió galvanizar un proceso de reintegrar a la arena política a las fuerzas políticas desplazadas por la dictadura de 1933 (batllismo y nacionalismo independiente, de los partidos Colorado y Nacional, respectivamente) y acercar a las posiciones del gobierno al sector emergente mayoritario del nuevo sindicalismo, liderado por comunistas y socialistas pero integrado por trabajadores de muy heterogénea extracción ideológica. En suma, en el plano internacional el Uruguay procesó en esos años una pasaje de la “neutralidad al alineamiento proaliado” articulado por el panamericanismo liderado por EEUU.

Mirado desde otro ángulo, ese “espíritu común antifascista” contribuyó a gestar un entendimiento entre sectores y clases sociales, en especial urbanos, que tuvo un pivot fundamental en las nuevas políticas económicas y sociales desplegadas desde el Estado. Desde los gobiernos de Juan José Amézaga (1943-1947), luego de Tomás Berreta (marzo-agosto de 1947) y Luis Batlle Berres (1947-1951) se impulsó el desarrollo industrial y la industria sustitutiva de importaciones, la concertación y negociación colectiva que llevó al aumento salarial y al mejoramiento de las condiciones de vida de importantes sectores de la población, en especial urbanos. El impulso y luego la aplicación de las importantes leyes laborales del periodo y en particular de la ley de Consejos de Salarios, favorecieron ese entendimiento. En esta etapa el Estado fue un activo factor de desarrollo económico y social, siendo identificado nuestro país por algunos autores como un “Estado de bienestar” (Finch, 1989). Sin embargo, la peculiar relación de fuerzas, incluyó al Estado y los empresarios, pero también a un reconstituido y relativamente potente nuevo sindicalismo que supo ganar espacios a través de la dupla “negociación y confrontación” (Frega-Trochón, 1993).

A fines del periodo analizado, el nuevo clima de “guerra fría” mundial se instaló también en Uruguay. En el terreno de la vida sindical, la ruptura del buen relacionamiento gobierno/sindicatos ya desde 1947 con los intentos (fallidos) de “reglamentación sindical” –aunque siempre presentes- llegaron en 1952, ante algunos conflictos laborales, a extremarse con la aplicación de Medidas Prontas de Seguridad por parte del Poder Ejecutivo de la época (Cores, 1989).

## *ii. Contexto económico*

El historiador económico Bértola ha sostenido que “desde el punto de vista del producto real como del manufacturero, los años 1943-1954 constituyen un periodo excepcional, caracterizado por un rápido y sostenido crecimiento” (Bértola, 1991:199). Esto ocurría luego del tramo 1938-1943 caracterizado por la

caída del PBI, la desaceleración del crecimiento manufacturero y la afectación de la agropecuaria por condiciones climáticas (Bértola, 1991:131). Durante el *neobatllismo* “La industria crece, sustituyendo importaciones y beneficiándose de un poderoso instrumental de protección estatal. Paralelamente se establece la regulación del mercado laboral que dará lugar a la fijación ‘negociada’ de los salarios donde participan los empresarios, los sindicatos y el Estado. Estas medidas, sumadas a la expansión del gasto público, los beneficios sociales y el control de los precios de la canasta básica, determinan un incremento sustancial del salario como componente de la demanda agregada. [...] En un contexto de mejora de los términos de intercambio los nuevos arreglos institucionales dan lugar al cambio estructural y transferencias de ingresos entre los sectores” (Camou-Maubrigades, 2003:2-3).

En un marco de crecimiento industrial y de otras actividades económicas, se produjo un aumento de la ocupación y desde 1943 un importante alza de los salarios reales en la industria, y en especial en la manufacturera. Esto estaba vinculado a factores económicos y políticos: las iniciativas estatales, la relación entre el poder empresario y el sindical y su resolución favorable a una redistribución del ingreso hacia los sectores de ingresos fijos y en especial los asalariados. El alza salarial en la industria a partir de 1942-1943 es reconocida y analizada por distintos historiadores económicos (Millot-Silva-Silva, 1973; Bértola, 1991; Camou, 2000).

### *iii. Contexto social.*

En el terreno de los sectores asalariados, en esos años se estaba produciendo la formación de una nueva clase trabajadora, con un componente clave urbano-industrial (Porrini, 2005: 65-95). Puede señalarse que entre 1930 y 1948 y también entre 1936 y 1951 se verificó una duplicación de la clase obrera industrial, pasando de 74.000 a 153 mil trabajadores en el primer tramo, y de 90.000 a 180.000 ó 202.000 –según las fuentes- en el segundo (Porrini, 2005: 77-79).

Los nuevos trabajadores procedían del ingreso de jóvenes y mujeres al mercado de trabajo, de la migración interna “campo-ciudad”, y de la externa en menor medida, así como de la redistribución de trabajadores entre los diversos sectores económicos (Porrini, 2005: 85-95).

Expresión del vigor de la nueva clase trabajadora se produjo la creación de muchos nuevos sindicatos, industriales o por rama, incluyendo los servicios, públicos y privados (obreros, empleados y funcionarios públicos) y una masiva sindicalización en relación a la década precedente. Por otra parte se hizo un intento de construir una central sindical representativa (la Unión General de Trabajadores, UGT, en 1942), que llegó a aglutinar por un tiempo importantes sectores de los nuevos sindicatos, aunque sufrió escisiones. En definitiva, aunque más poderosa la organización de los trabajadores, persistió la división,

el paralelismo sindical y la disgregación en múltiples y heterogéneos sindicatos “autónomos” (Porrini, 2005).

También se fue produciendo un afianzamiento, no homogéneo por cierto, del poder obrero en las empresas: creación de una estructura organizativa sindical por lugar de trabajo, los Comités de Base, a veces combinado con un apoyo barrial (por constituir el lugar de residencia de los trabajadores y/o por tradición construida). Todo esto permitía a los trabajadores ganar más confianza en sí mismos y en sus fuerzas propias, así como en las políticas protectoras desde el Estado.

En cierto sentido, la nueva “sensibilidad estatal” y la nueva fuerza social de los trabajadores generaba una amplificación social de las demandas por mejores condiciones de vida y en el trabajo. Esta debió ser acompañada de expresiones de confrontación (conflictos y huelgas) que ayudaban a la negociación en los casos en que existían los Consejos de Salarios (la industria privada y el comercio), lo que también exigió de los delegados obreros un conocimiento más calificado de la realidad económica y sus distintos problemas (consejos de salarios, reclamos y peticiones al gobierno y a los empresarios).

### III. TRES ASPECTOS DE LA VIDA LABORAL DE LOS ASALARIADOS.

Intentaremos indagar en tres aspectos de la experiencia laboral de los trabajadores: el relativo a su trayectoria y movilidad laboral; el que recoge ideas e imágenes sobre el trabajo y el “valor trabajo”; y el relativo a algunas formas de las experiencias de clase.

#### *i. Trayectoria laboral y movilidad en mercado de trabajo.*

En el itinerario laboral de los trabajadores de estos años cuarenta deben haber influido diferentes factores: la edad y el género, el lugar de procedencia y la tradición cultural de que se era portador, la capacitación previa y la educación recibida. También pudieron incidir las conexiones o contactos de la familia (pertenencia a la empresa o conocimiento) y la inclinación o afinidad “natural” o inducida hacia ciertas actividades (labores “típicamente” femeninas y masculinas). ¿Cómo obtenían el trabajo?, ¿por qué cambiaban? ¿había permanencias o recurrencias en la misma actividad?. Tomaremos básicamente la situación de los trabajadores frigoríficos, cotejada con la de los textiles. De algunos testimonios analizados podemos destacar algunos temas: 1) obtener el empleo y mantenerlo; 2) ir a los mejores salarios; 3) intervención estatal y legislación protectora ¿concedida o conquistada?.

Un marco: empleo y salarios

El empleo y la estabilidad en el trabajo.

Uno de los temas significativos y definatorios para cualquier integrante de los sectores populares y cuya manutención dependía o dependería del salario era la obtención y permanencia en el trabajo. En los años cuarenta pareció presenciarse cierta tendencia al “pleno empleo”, difícil de comprobar por la falta de información precisa sobre los fenómenos de ocupación/desocupación y desocupación parcial, pero apreciable en la relativa facilidad de los trabajadores para hallar empleo. Luego de la difícil situación de comienzos de la década del treinta registrada por la Oficina Nacional del Trabajo, las estadísticas nacionales obviaron la “desocupación”, por no considerarla relevante, ¿por no existir?. La información consignada en las estadísticas y recogida por los historiadores económicos refiere exclusivamente al tramo 1930-1935.

Considerando la ocupación total en la industria frigorífica entre 1920 y 1950, Camou y Maubrigades ubican el momento de mayor ocupación en 1943, justo en centro de la Segunda Guerra Mundial. Reconocen también los distintos factores que explicarían el declive de esta actividad en el conjunto de la industria a partir de 1930 y su “retroceso definitivo” marcado por cambios “en el contexto internacional”: “Puede señalarse que entre 1943 y 1954 la producción exportada de la industria frigorífica cayó un 60% al tiempo que la estructura productiva de los mismos varió en favor de productos con menor valor agregado” (Camou-Maubrigades, 2003:10-11).

Asimismo, estas autoras nos informan del proceso tendencial de aumento del número de días semanales trabajados, “promedio de días trabajados por quincena” (Camou-Maubrigades, 2003:23, Cuadro 2). En definitiva: más trabajadores y durante más tiempo en la empresa.

En el caso de los trabajadores de los frigoríficos privados se puede percibir, previo a la década de 1940, la casi total inestabilidad y la tendencia al trasiego, a moverse, obligadamente, a buscar otras alternativas: migrar como ‘friyero’ (obrero del frigorífico) a Argentina, Brasil o Paraguay, o cambiar de oficio. Veamos qué nos dice al respecto Jorge García quien fuera un importante dirigente gremial de la carne desde fines de los años 50: “Hasta esa fecha [1942 en que se funda la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines, Autónoma] los trabajadores de los frigoríficos trabajaban a razón de 3 ó 4 meses al año. Después de esos 3 ó 4 meses de trabajo el patrón daba el ‘vale’ y despedía sin más alternativa a los trabajadores que no tenían ningún tipo de amparo, ninguna ley que los protegía, y por lo general, el trabajador de la carne emigraba en los periodos en que no había trabajo en el Cerro. Los obreros del cuchillo, fundamentalmente, se iban a trabajar a los saladeros del sur del Brasil, muchos iban al Paraguay,



otros a los frigoríficos de Rosario, dado que el trabajo de 3 meses no servía más que para vivir esos tres meses, porque el salario era muy bajo y las condiciones de trabajo bastante penosas” (García, 1984:9).

Otro trabajador recordó que “en la década del treinta y cuarenta [fue época] de una gran misiadura ¿no? porque no trabajaban los frigoríficos. Había paralización” (Cáceres, 1999).

“A presión se consiguen las 32 horas semanales en la post zafra que eran financiadas por la empresa. Se utilizaban las 32 horas de post zafra cuando el frigorífico lo disponía. Esto trajo como consecuencia que se cumplía muy poco ya que la empresa maniobraba. Era una cosa que administraba ella. El Sindicato prácticamente no existía” (Toja, 1999).

Martín Aguerre nos contó la diferencia entre el trabajo zafra de los frigoríficos privados y el paraestatal Nacional: “Pero el obrero simple, ¿comprende? tenía mucho más ventajas en el Nacional [...] Mientras que el trabajador del Swift, en [el] Artigas, era zafra, tres cuatro meses – le estoy hablando siempre después de la posguerra mundial, la primera- el trabajador del Nacional trabajaba en forma continua” (Aguerre, 1999). Y esto se combina con otro posible efecto: “en el Cerro había bastante corrido, una manera de decir, que las viejas le conseguían marido a las hijas si eran del Frigorífico Nacional [...] porque trabajaban todos los días” (Cáceres, 1999).

Cómo se obtiene un empleo y cuando se ingresa.

La mayoría de los testimonios nos indican un ingreso a la actividad laboral remunerada muy “temprana”: entre los 14 y los 16 años, aunque también lo hicieron desde los 12 años. Varios de los obreros y obreras textiles refieren a estas edades: Indamira Lacuesta entró a trabajar en una textil en 1938, a los 15 años; Oklahoma Acosta, que entró de 14 años, señaló que en esa actividad también admitían niñas más pequeñas: “Sí, de 12 y de 13 ... Bueno, antes era una explotación brutal” (ambos testimonios en Sapriza, 1989:12-13).

En el caso de los frigoríficos: “mirá que yo entré muy jovencito al frigorífico [Swift], tenía trece años” (Cáceres, 1999); “entré en 1940 al Frigorífico Nacional, siendo un pibe” (Siragusa, 2001). En el caso de Luis Coito, que había trabajado desde los 12 años repartiendo leche, señaló: “en el año 1941, yo entré por primera vez al Swift, Cía Swift de Montevideo. Trabajé dos meses porque fui porque había una zafra, tarea de envasado de conserva, y entré como menor, yo en esa época tenía 16 años” (Coito, 1999); y José Luis Malagraba entró de mensajero al frigorífico Swift a los 14 años, en 1925 (Malagraba, 1993:20).

Aurelio ingresó también como mensajero al Frigorífico Nacional: “Yo tenía quince años ... 1929” (Pérez González, 1996).

La forma de obtener el trabajo variaba, por lo general influían parientes que ya trabajaban en la actividad, por “recomendaciones” (de tipo “político” en el caso del paraestatal Frigorífico Nacional), en otros casos se obtenía a través de entrevistas directas con los patrones o sus representantes, en base a avisos vistos en la prensa.

“¿Como consiguió el trabajo?”: “tenía un hermano mayor que yo trabajando, pero no solo por él sino por mi madre pidiendo trabajo en el Directorio del Frigorífico Nacional” (Siragusa, 2001).

En la industria frigorífica el vínculo parental en la obtención del trabajo parece haber sido muy importante, y las cercanías en el mismo ámbito laboral llevó a pensar, en términos ambiguos, en la existencia de “una gran familia”: “El Cerro antes era una familia. Era una cuestión hereditaria, del abuelo al padre, al hijo” (Aguerre, 1999); “Desde el año que se fundó el Nacional, que fue en el año 28, hasta el 78 que lo cerraron, siempre fue de familia en familia, de generación en generación trabajando en ese lugar. En el Artigas fue igual, en Swift era igual. Porque siempre se vivía tomando ... La familia iba evolucionando. Acá de cada cinco familias del Cerro, y hay doscientos mil habitantes, de cada cinco familias del Cerro hay dos que trabajaron o tres que trabajaron en el frigorífico” (Ferrés, 1999). En algunos casos no fue así: ante la pregunta “¿Y los hijos suyos siguieron sus pasos o no?”: “no, ninguno” (Siragusa, 2001). A veces era un amigo de la familia el que oficiaba de nexo: “Me conseguí trabajo en la compañía Swift de Montevideo por intermedio del Sr Mamonis, jefe de una división” (Malagraba, 1993).

En momentos que terminaba la zafra en el frigorífico Swift, dos de los trabajos circunstanciales que obtuvo Almeida fue a través de avisos en la prensa: “Fui por el diario, vi que pedían trabajadores para un horno de ladrillos ahí en Nuevo París”; y en la empresa de neumáticos FUNSA entró luego de una entrevista, habiéndose enterado por el diario “El Día” (Almeida, 1999).

Ir por mejores salarios. Cómo eran los salarios en la industria. Frigoríficos.

Otro posible factor que incidía en la movilidad (desplazarse o reintegrarse a la actividad desde la perspectiva de la voluntad del trabajador) era el “ir por mejores salarios”. En el caso del testimonio recién mencionado Almeida, a pesar de la actividad zafra, prefería volver al frigorífico: los jornales eran más altos y estaba en el lugar de su residencia, el Cerro, donde vivió más de cincuenta años (Almeida, 1999).

Según Camou y Maubrigades como fruto de los Consejos de Salarios para la industria como conjunto en 1945 y para la cárnica desde 1946, se tuvo como “resultado una mejora en los salarios y un consiguiente aumento en los costos de producción” (Camou-Maubrigades, 2003:12).

En relación al alza salarial mencionada, se ha estudiado el proceso específico en dos grandes empresas, representativas de la industria frigorífica y textil: el frigorífico Swift de Montevideo y la planta textil de Campomar en Juan Lacaze. “Los efectos de la nueva regulación del mercado de trabajo se reflejan en un aumento del salario real importante para ambas empresas” (Camou-Maubrigades, 2003). En el primer caso: “En el Swift la mejora del salario real es a partir de la constitución del Consejo de Salarios para la rama en 1947. A lo largo de todo el período el salario promedio del Swift es más alto que el de Campomar”, lo que se explicaría en tanto los salarios promedio en el interior eran más bajos que los de Montevideo, la capital. El “salto” en Campomar fue previo al del Swift, en 1943, incluso antes del laudo de los Consejos de Salarios para la rama (Camou-Maubrigades, 2003:24, Cuadro 4).

En relación a los salarios, Martín Aguerre recordó: “Pero la creación del Frigorífico Nacional tiene otros tópicos muy interesantes: por ejemplo, las mujeres ganaban \$2.50, los hombres \$2.50 y el 25% de las utilidades era distribuido entre el personal. Era como un aguinaldo. [...] Mientras los frigoríficos extranjeros pagaban 1.72, 1.86 [...] y al obrero especializado tendrían sus tasas más altas” (Aguerre, 1999).

Esta realidad salarial se ve en otro testimonio, así como la comparación con salarios textiles: “Yo tenía una cuñada que estaba en textiles hacía años [...] estaba ganando ochenta centésimos ... por día. Y yo entré al Nacional desde el primer día ganando –en el Artigas no me acuerdo cuanto ganaba- pero en el Nacional entré ganando 2.50 ... De manera que es el triple, una diferencia abismal” (Céspedes, 1999).

La intervención estatal y los derechos laborales, la legislación: ¿conquista obrera o concesión estatal?.

Existían condiciones en la industria frigorífica previas a 1941 que reforzaban una “alta movilidad” y más bien inestabilidad de los trabajadores, ya que, salvo el Nacional, el resto de los frigoríficos tenían producción zafra y no había legislación protectora del trabajo.

“El 11 de diciembre, de 1941. ¡Bueno! entonces se levantó la consigna, ‘Exigir 32 horas de trabajo’, como mínimo. ¡Te das cuenta, no te daban cuatro, te van a dar 32!” (Cáceres, 1999).

A fines de diciembre de ese año, se aprobó la ley que abordó el problema de la ocupación parcial en la “post-zafra” de los miles de trabajadores de los frigoríficos privados, localizados en el Cerro de Montevideo (los de capital estadounidense Swift y Artigas) y en la ciudad de Fray Bentos (el Anglo, de capitales británicos). Dicha disposición determinó asegurar a los asalariados de esa actividad “una jornada

mínima de cien horas mensuales durante los períodos de post-zafra”, los cuales comprendían prácticamente de agosto a diciembre de cada año.<sup>1</sup> Al año siguiente se reglamentó.

Luego de fundada la Federación Autónoma de la Carne (7 de enero de 1942), y en un contexto de fortalecimiento de las organizaciones y poder sindicales en la industria frigorífica –incluyendo importantes huelgas de masas–, se produjo a fines de 1944 la aprobación de la ley que creaba la Caja de Compensaciones en la Industria Frigorífica y la organización de la Bolsa de Trabajo.<sup>2</sup>

En la visión de los sindicalistas, fueron los obreros organizados quienes “conquistaron” los derechos y las mejores condiciones en el trabajo. “Tal vez ninguna organización, a pesar de que los tiempos las favorecían, sin sacarle el mérito a los trabajadores, haya conquistado lo que conquistaba la carne. Conquistó dos kilos de carne como parte del salario, la ropa, un traje azul grueso, sea zuecos sea naifes [cuchillos], o sea otras cosas, además de la fonda [p.5] que se comía con muy poco dinero, además todo lo que se podía comprar en la carnicería (Aguerre, 1999).

## *ii. Percepciones e imágenes sobre el trabajo y el valor trabajo*

Son múltiples y variadas las expresiones de los trabajadores sobre el *trabajo*. Muchos de ellos, sin preguntárselo aun, relataron el proceso de trabajo y los antecedentes de la actividad. Otros se concentraron en su labor específica, una parte de ese proceso. En algunos casos también opinaron sobre la actividad económica, sus posibilidades y futuro. Pero todos, en mayor o menor medida, fundamentaron y defendieron su propia práctica laboral y su *orgullo* de trabajador. Y en esa honorabilidad del trabajo algunos le asignaron un papel al sindicato y otros a la acción individual.

Valores (dignidad en la labor, respeto a su persona y su labor).

El primer día de trabajo fue “el 23 de abril de 1940, el 23 de marzo de 1940 perdón, en la hojalatería [...] trabajé cinco meses allí [...] entrábamos a las dos de la tarde y salíamos a las diez de la noche, siendo menor, trabajábamos todo de corrido [...] después me fui para la matanza porque me gustaba madrugar” (Siragusa, 2001).

---

<sup>1</sup> **RNLD. Año 1941**, Montevideo, Imprenta Nacional, 1942, pp.1272-1273. Ley N°10.108. Frigoríficos. Se dispone que los establecimientos garantizarán una jornada mínima de trabajo en la época de la post-zafra, 26 de diciembre de 1941; y su reglamentación en **RNLD. Año 1942**, Montevideo, Imprenta Nacional, 1943, pp.71-74: “Frigoríficos. Se reglamenta la ley sobre jornada mínima de post-zafra para los obreros”, Montevideo, enero 23 de 1942. Un nuevo decreto fija “el período de cien días. Plazo de garantía de trabajo mínimo acordado para los obreros”. **RNLD. Año 1942**, Montevideo, Imprenta Nacional, 1943, p.838, 17 de julio de 1942.

<sup>2</sup> **RNLD. 1944 (2)**, Montevideo, Imprenta Nacional, 1945, pp.1236-1245. Frigoríficos. Se crea la Caja de Compensaciones por desocupación, dándose las normas para su organización y funcionamiento. 12 de diciembre de 1944.

“Porque nosotros teníamos orgullo de que saliera bien el trabajo. No era quien lo hacía mejor. No. No jugábamos carrera a eso. Sino por ejemplo un orgullo propio, de uno de cada uno (...) porque el que sabía cortar mejor, estaba aquel que hacía cortar mejor. Estaba el que se esmeraba para que el trabajo le saliera bien. El capataz era un espectador” (Siragusa, 2001). Y otro testimonio: “Yo era un simple operario. Un simple obrero del Frigorífico Nacional [...] ese es el orgullo del operario ... era hacer lo mejor” (Blanco, 2001).

José María Fernández introdujo la idea de “honorabilidad” del trabajo y el papel de escudo protector que cumplía un sindicato fuerte, comparando con la situación del presente: “los sueldos no son lo que deben ser, porque eso fue lo que hizo respetar la Federación Autónoma de la Carne y la que consiguió los aumentos que se vinieron desde el año 42 en adelante porque la lucha de los obreros de la carne es esa. No sólo conservar los aumentos y el dinero de cada trabajador, sino darle honorabilidad a su trabajo, que nadie lo pudiera *trapear*, que nadie le pudiera venir ‘usted se va hoy’, como ahora están haciendo en los frigoríficos del interior. ‘Váyase porque usted es delegado del sindicato y usted también, y usted también’ y echan 5 ó 6” (Fernández, 1999). “Que nadie lo pudiera *trapear*” significaba no ser tratado como un “trapo”, como una “cosa” en un engranaje.

“Faltar nunca me gustó faltar. Yo la verdad que desde los años que yo estuve ... casi 40 años, yo nunca, nunca estuve suspendido. Por dormirme o por irme ...” (Siragusa, 2001).

“Yo seguía trabajando. Hasta que cerró el frigorífico. Yo hice, maté hasta ... hicimos hasta los siñuelos. Yo estuve trabajando en la última matanza que se hizo. Fue de cuatro bueyes, como 11 carneros, una vaca ajena, que eso no me puedo olvidar más (...). [fue] El 19 de febrero de 1979. Sí, cinco o seis personas fuimos a trabajar no más (Siragusa, 2001).

Aspiraciones, expectativas.

Muchos de los entrevistados viven en casas modestas, fueron militantes sindicales o políticos, no tuvieron voluntad u oportunidad de construir “un buen pasar”, dedicaron sus vidas a forjar un “mundo mejor”. También los hubo, los menos en esta selección de testimonios, quienes quisieron vivir en mejores condiciones y quienes se esforzaron por obtener un ascenso social. Fueron estos, quienes más expresaron felicidad o contento en su balance en la vida, expresada en sus alcances materiales.

“La verdad es que me fue bien con respecto al trabajo me fue bien. Después yo, hubo una época que bueno que quise hacer mi casa. Porque yo decía quiero tener mi casa antes de los 40 años. Quiero tener un auto antes de tal tiempo. [En] una oportunidad que nosotros recibimos un aumento, un aumento que a nosotros nos estaba pagando de menos el Frigorífico Nacional y en la cual a mí me dan, 257 pesos. Yo por primera vez, allá eso fue en el año 47 ... yo puse plata en el banco. 250 pesos. Me quedé con 7 porque

no precisaba, yo estaba bien. Pero también trabajaba sólo. Yo era el único que trabajaba. Mi señora no” “Por allá por el año 50, se juega una póliza nacional. Una póliza había, que usted ponía 100 pesos por mes y 1000 pesos podía sacar [...] yo siempre poniéndome en ese plan de ahorro alcancé a tener en casa 2800 pesos. El terreno a mí me salió 2300 pesos al contado. [...] Y entonces, me hice los cimientos, sobre los cimientos me hice las vigas, las vigas corridas. En el año 61 cuando se sale a la Huelga General justamente este ... viene y yo quedo afuera (...) La casa la vinimos a terminar ya por el año 65, 66” (Siragusa, 2001).

“Desde joven, tuve el convencimiento íntimo de que iba a llegar a ocupar cargos importantes en esa empresa. Felizmente, esas presunciones se dieron”, refiriéndose al frigorífico Swift del que fuera Jefe de la División Conservas. A posteriori fue Administrador General del Frigorífico Nacional y también en otras empresas resultó integrante e incluso Presidente de su Directorio (Malagraba, 1993:193-194). En su pensamiento esto fue posible debido a ciertas condiciones y al cumplimiento del “decálogo”: “De principio me inculcaron: Disciplina, sentido de responsabilidad, lealtad a la empresa donde se actúa, despojarse del yo, estudio permanente de lo que se está manejando, nunca pensar que se tiene todo el conocimiento o la verdad de los problemas que se están dilucidando, ser altruista y respetuoso con los que uno dirige, no hacer a los demás lo que no desearía que le hicieran a uno, tratar con equidad a todo el personal, no importa su posición cuales sean sus ideas políticas o filosóficas, no envidiar , ni tener complejos de inferioridad [...] Con todo esto, inculcado de joven, se hace fácil, con el devenir de los años, dirigir empresas de importancia”.

Preguntada sobre si los trabajadores podían pensar en comprar un terreno y empezar a hacer su casa, Débora dijo: “Sí, sí, yo no tuve mi casa, no tengo, esta la estamos pagando, ... por el banco la sacamos, la estamos pagando, cuando la ley de alquileres y los préstamos bancarios pero no con el trabajo, la enormidad de gente, el que no despilfarró, se hizo su casa. Tengo muchas compañeras y compañeros que tienen su linda casita, son propietarios, por aquella época de auge ” (Céspedes, 1999).

Otro trabajador contó: “La cuestión es que quedé y rápidamente fui empleado. Hice un concurso, en el primer concurso intervine ... saber escribir y escribir a máquina y bueno, entré. Después se empezaba a formar el archivo del frigorífico ...” y fue “jefe de Archivo” y llegó a Director de Estadística del Frigorífico Nacional (Pérez González, 1996). Estos ascensos en la carrera laboral permitieron a este trabajador que ingresó como mensajero y terminó como Director de sección, tener, en su opinión “una vida digna”.

Visión sobre las jerarquías en la empresa y sobre los patronos.

La obrera textil Delia Maldonado se refirió al capataz y al patrón: “Y nosotros nos quejábamos de un sobrestante que él tenía que era judío también y nosotros le decíamos [al patrón] ‘Dígale a don Bernardo que se deje de chismes. Porque en vez de hacer el trabajo de él vive chismeando’. Dice ‘Usted no sabe que es una porquería que sirve’. Yo no le entiendo’, dice ‘El es una porquería’ ... tenía un sentido del humor ... Tenía una chispa el viejo, increíble. [...] Y ... entonces él tenía una visión distinta del mundo de los otros patrones. Porque él había vivido otra cosa [...] Aquí actuó como patrón, pero siempre tuvo una actitud bastante amplia. Nosotros formamos el sindicato y él no ... es decir, los problemas generalmente los intermediarios, las capatazas o capataces (Maldonado, 1999).

En algunos casos se manifestó cierta admiración por el carácter firme y a la vez paternalista de las jerarquías administrativas: “hasta que nombraron a un general de presidente del Frigorífico Nacional, el general Da Costa [...]. Cuando vine, el primer presupuesto que hizo el General, salí de sesenta pesos a noventa. Fue el primer aumento que le costó mucho al general, porque los directores le faltaban y los que representaban a los ganaderos no querían aumentar el sueldo ... hasta que se puso malo y, bueno, se hizo [...] y yo estaba cerca del viejo, del jefe, del presidente, del general y me decía ‘negrito, no me alcanzás tal cosa, negrito’ [...] Había hecho una obra el hombre, contra vientos y mareas se jugó por la gente del frigorífico.” (Pérez González, 1996).

En otros ya hay un contacto con las jerarquías empresariales desde el inicio: “Luego de la instrucción primaria, aprendí dactilografía y contabilidad, con el Sr. Antonio Birriel ... también era alto funcionario del Frigorífico Swift”, e incluso en cómo ingresó al trabajo: “me conseguí trabajo en la compañía Swift de Montevideo por intermedio del Sr Mamonis, jefe de una división” (Malagraba, 1993). Y el mismo testimonio mostró una visión más general sobre las jerarquías laborales: “Mi vida continuó siendo muy feliz, pues tenía gran disposición para hacer todo lo que me mandaban”. Más que admiración por el lejano patrón, lo sentía por la empresa, en este caso por el Frigorífico Swift: “Siempre se ha sostenido que fue una Universidad del Trabajo. Una compañía donde se hacía todo lo que requiere una industria tan compleja como es la industria frigorífica. Esta empresa era un orgullo para el Uruguay, por la trascendencia de sus productos de alta calidad” (Malagraba, 1993:48). O al considerarla un modelo: “Había un club, donde al mediodía, se podían leer revistas en español, inglés, etc, 6 billares, ajedrez, etc. Este club, al cual estaban adheridos los obreros y empleados que lo desearan, hacía Fiestas para Navidad y Reyes, en su campo de Golf. Estos picnics son de mi mejor recuerdo” (Malagraba, 1993:62). “Debo destacar que el País todo, los habitantes de la Villa del Cerro y Fray Bentos en especial, deben tener reconocimiento a las empresas SWIFT Montevideo, Armour Frig Artigas, Anglo Fray Bentos, Sansinena Montevideo (luego Frigorífico Nacional) por haber introducido al país nuevas técnicas [...] Fue una hermosa chance que dieron estas empresas a mucha juventud que se especializó en diferentes oficios” (Malagraba, 1993: 64).

### *iii. Labor y experiencias de clase*

#### Comportamientos colectivos en la empresa y organización.

En los años treinta durante el terrismo se configuraron contextos difíciles de organización sindical en las empresas, a pesar de la Constitución (de 1934) y las leyes laborales vigentes. Esta realidad se continuó, según señalan varios trabajadores, durante muchos años más.

“Y a raíz de eso aparecieron, las listas negras, y el Frigorífico Swift, tenía un equipo de soplones, a los que les pagaba diez pesos por quincena, con un sobre amarillo, junto con el sobre que cobraba la quincena” (Cáceres, 1999).

“Entonces, acá hubo una lucha en el Cerro, se inicia con la lucha del peso diario acá pedían los obreros, una parte de los obreros, un peso diario por desocupación. Estoy hablando del año 34-35, en que yo vi el primer mitín callejero. Un hombre hablando arriba de un cajón, en Carlos María Ramírez y Camino de las Tropas, en el Almacén de la Tortuga, y habían 7, 8, 10 ó 12 obreros”, era por 1934 ó 1935 (Aguerre, 1999).

“Después de seis años se animó acá, mayores que yo, seguro sí yo era un pibe, se animaron a hacer un sindicato, un sindicato del Frigorífico Nacional [...] Por el 40, 41, a principios de año [...] se llamó ‘Sindicato de Obreros y Obreras del Frigorífico Nacional’ [...] No me acuerdo de la persona [que le vino a hablar para formar el sindicato] pero yo entendí que sí, que había que estar organizado” (Siragusa, 2001).

“Bueno, me interesé porque se hablaba, se hablaba mucho de organizados y todo lo demás. Mirá, vamos a hacer esto y esto así y así. Porque imaginate hoy te pasa algo con un capataz a vos. Se te puede defender por tal o cual motivo. Entonces así fue que se hizo” (Siragusa, 2001).

“El once de diciembre, de 1941 ... la primera vez que nos reunimos públicamente, a ir pensando en una organización sindical, se hizo en el viejo cine Edén [...] Bueno, había, nada más que 72 personas. Y se convocaba a los obreros del Swift y del Artigas. No a los del Nacional” (Cáceres, 1999).

El gremio textil, organizado desde 1940 en la Unión Obrera Textil (UOT), aun a fines de la década había empresas y talleres sin organización y que lo intentaban: “‘Che, dice, ¿vos sabés lo que es un sindicato?, porque vos sos muy joven, ¿trabajaste en algún lado antes?’, le digo, ‘no, le digo en fábrica estuve tres meses en un tallercito. Yo soy del Interior y trabajé en casa de familia’”. Y algunas obreras se acercaron a la UOT y recibieron consejo y apoyo: “[Campora] Entonces nos explicaba lo que era organización. Y sabía kilos, kilos. Entonces, de que había que ir para adelante, nunca había que ir para atrás. No había que tener temores. Había que tener cautela sí. Y ver a quien se le decía, a quien no se le decía [...] entonces citamos a otras compañeras y fueron y formamos la comisión provisoria.” (Maldonado, 1999).



## Conflictos con capataces.

Algunas veces la resistencia y la indignación ante las prácticas de capataces y jefes de talleres y fábricas, alimentaba la conciencia de situaciones de injusticia; otras, la misma condición de asalariados, generaba salidas o respuestas más individuales o soterradas.

“A mí me dijeron que tiempo atrás, antes de que existiera la organización, los jefes y capataces tenían mayor prepotencia. Pero después cuando la organización eran más respetuosos ... además que el obrero se sentía más respaldado y no toleraba esas actitudes despóticas” (Céspedes, 1999).

Desde una perspectiva femenina, una obrera textil señaló: “Yo cuando entré, este, vi que había una encargada que le gritaba a la gente, a las mujeres, porque el 98 %, 99% eran mujeres. [Los] hombres eran tejedores y eran lacayitos de los patrones” (Maldonado, 1999).

“El capataz de ahí era un tal Marsin. Para todo el mundo era un cuco a mí no ... a mí nunca me hizo nada. Yo cumplía eh... Yo cumplía ... Alcahuete nunca fui ... Porque los capataces tienen sus grupitos de alcahuetes. Entonces, yo no precisaba ser alcahuete y yo después de los años, fui delegado de esa sección, una vez me puse [...] a la altura de uno que querían suspenderlo. ‘Suspendame a mí’, dice. ‘No, a usted no puedo suspenderlo’. Le digo ‘vamos Selvet, vamos a perdonar. Porque cometemos errores’. Y bueno no sé si... porque se lo pedí yo o esa circunstancia que se aplacó y no fue suspendido y fue habilitado a trabajar ese compañero y bueno ta ... (Siragusa, 2001).

“En la fábrica había un capataz que tenía por costumbre cargarse a las muchachas y solía tener éxito. Una le dijo ‘no’ varias veces y el hombre quiso vengarse. Hizo acusaciones. Pero hubo un movimiento solidario con la chica que impidió la injusticia ... Este hecho sí puedo marcarlo como el del comienzo de mi militancia. Yo creo que la solidaridad fue uno de los fundamentos de ese comienzo. Por suerte pertenecí a un gremio donde eso era algo más que una palabra. Era un valor real” (Jorgelina Martínez en Gilio:1999:13-15).

“Los conflictos era por ejemplo... que se podían armar era por ejemplo al derecho de tal o cual trabajo que le toca a usted o no le toca y es así. Y ... yo creo que a veces errar es humano. Es por ejemplo a veces la persona que se podía dormir. Persona que no faltaba, persona que por ejemplo ellos lo tenían entre cejas. Entonces uno lo que podía hacer es ‘Mire el hombre es cumplidor de trabajo’. Si se duerme una vez, dos tres veces, digo yo, los problemas pueden ser internos de la casa, le digo, entonces exageran a la hora de... Cuando viene el hombre a trabajar. El hombre trabaja. Toda esa injusticia que se podían armar con el capataz [...] Ahora, al faltador, al ladrón, todos esos no. Ah no, va para fuera. Esos no, esos que se arreglaran como pudieran, porque el delegado no estaba para eso para defender ladrones” (Siragusa, 2001).

Otra perspectiva del tema del “robo” la trasmite este otro fragmento: “el gerente, había descubierto desde arriba que había una compañera, singerista que se llevaba cosas, las preparaba. Una vez ... ella metía. Se llevó sesenta prendas, en el termo ... cuando llegó abajo no tenía nada. Y era integrante de la comisión de la fábrica. Entonces un día Kaplán dijo ‘Yo, la voy a echar’. Le digo ‘Kaplán usted no puede hablar así’.

Yo sabía por donde venía la cosa, pero ... Dice ‘no se puede tener de delegada a esta gente’. ‘Ah ... fue elegida por su sector. Yo no soy quien para ...’ (Maldonado, 1999). Héctor Rodríguez, en sus recuerdos sobre el difícil proceso de organizar a los textiles, registra este hecho ocurrido en 1936: luego de varias conversaciones preparatorias con dos hermanas “les propuse ... preparar alguna reunión con sus compañeras de más confianza. Me miraron como con horror y se negaron rotundamente. Con mucha calma les dije ‘si no vencen el miedo, van a ser explotadas toda la vida. ‘No crea’, dijo una de ellas, ‘nosotras también nos defendemos’ mientras la otra abría la puerta corrediza de una gran ropería ... y en cuyo interior ví, prolijamente apilados ... una gran cantidad de camisetas y calzoncillos ... producto exclusivo de la fábrica y de la sección en que trabajaban. Habían elegido el camino de defensa y no era el de la sindicalización, por lo que no repetí mis visitas” (Rodríguez, 1993:8).

Huelgas.

“Nos movimos todos por ejemplo ... fue en el año 43, por una injusticia que parece que le pasó a un obrero en el Frigorífico Swift, no fue por nosotros del Nacional ... no era por aumento ... sino por una injusticia. Que justamente yo creo que para eso estamos ... sino para reparar las injusticias que se hacían con el obrero y los manoseos que se hacían con el obrero, porque el patrón siempre estuvo en eso, sí, estuvo en eso de pisotear al obrero [...] en fin, se llegó a un arreglo, creo que duró no se si cinco días” (Siragusa, 2001).

Como empleados del Frigorífico Nacional “Acompañamos todas las huelgas de la carne e incluso acompañamos una de Ancap, que nos tocó estar a ciento una persona, de las que me encontré yo y me hermano que también era de la carne, ciento un días fuera del Frigorífico Nacional, echados” (Pérez Gonzáles, 1996).

“Eso vino por allá por el año 52 ... En el año 52 que nosotros justamente a punta de bayoneta tuvimos que apuntarnos también porque estaban en el frigorífico. Apuntarnos de vuelta, otra vez cosa que nunca nos imaginamos que hubiera sucedido eso. ¿no? [...] Justamente, una huelga de la ANCAP fue. Una huelga de la ANCAP. Yo también, yo me olvido. Fue en solidaridad por la gente de la ANCAP. La ANCAP se entregó y nosotros quedamos peleándola solos. Entonces, fue tan así que eso ningún obrero del Frigorífico Nacional de aquel entonces se podrá olvidar, que nos tuvimos que apuntar de vuelta para entrar al Frigorífico Nacional. Custodiados por los militares de, no de acá (Siragusa, 2001).

Veamos otra interpretación de la conflictividad y las huelgas: luego de la Segunda Guerra Mundial “influencias foráneas desviaron la mentalidad de muchos obreros y empleados llevándolos a situaciones que fueron deteriorando la disciplina y rendimiento de la empresa y ésta al final decidió liquidar todo [...] Todo el personal de una institución, desde Directores, Gerentes, personal superior, operarios y funcionarios, deberían entender que estas situaciones deterioran a todos ... Nadie gana con el resultado de

una huelga”. Pero sí las había, y siendo Administrador General del Frigorífico Nacional, Malagraba destacó: “Las importantes huelgas generales de 1950/52 (Medidas Prontas de Seguridad) obligaron a faenar con personal del Ejército. Hubo momento en que tuvimos entre 850 y 1100 soldados en actividad. [...] Como se podrá comprender esta actividad era muy severa, para personal no adaptado a los diferentes trabajos de la planta [...] El personal que quedaba en la planta era muy reducido y con ese poco personal técnico se hacía caminar la fábrica” (Malagraba, 1993:124-125).

La política.

Diferentes formas de acercarse o hacer política incorporaron a los trabajadores de aquellos años cuarenta: en las organizaciones culturales anarquistas o marxistas, en los partidos políticos de todo signo, en los heterogéneos sindicatos y sus actos electorales por los Consejos de Salarios o las direcciones gremiales, o en el tradicional voto expresado para las Elecciones Nacionales.

“Como yo ya venía con una vocación o una instrucción ya de rebeldía ... un poco por mi padre que era batllista pero muy rebelde ... las lecturas que había tenido ... apuntaba hacia una rebeldía más profunda que la política” (Céspedes, 1999).

“Porque menos en aquel entonces, la cuestión de la política a mí nunca me llamó. Porque no me llamó nunca. A pesar de que vivía en un barrio que era así, político o aspirante a político ¿no? Pero no, no. Yo para mí era el fútbol y el trabajo. El trabajo me lo había conseguido la finada de mi mamá y el hijo de ..., bueno había que cuidar el trabajo”  
“Porque esa gente [anarquistas, comunistas] fueron consecuentes. Siempre fueron consecuentes. Y nosotros por ejemplo, no por ejemplo. Usted sabe más o menos como es el uruguayo. Tiene una tranquilidad, yo que sé. Ahora si hay que ir a una huelga vamos y la empujamos y todo lo demás” (Siragusa, 2001).

Mi cuñado “decía nosotros no hacemos huelga, porque las cosas se han dado así. Se va a hablar con los políticos, y cuando los políticos le otorgan la mitad de lo que uno le ha pedido y los dirigentes, porque él no era dirigente él participaba. Es decir entendía que tenía que participar, pero no era dirigente. Los dirigentes le llevan al diputado... o al senado o al que sea con el que conversan ellos, una botella de whisky o alguna otra cosa así. Compensación por haberle sacado determinado beneficios” Pero ella ya había experimentado una precoz rebeldía: “mis primeros conocimientos que adquirí, ni siquiera de la izquierda, pero sí de los caminos que hay que tomar para ... defenderse de los explotadores”, que luego expresó en su adhesión al partido Socialista (Maldonado, 1999).

Si bien Malagraba en sus memorias no indicó filiación política, dejó traslucir su simpatía por ciertos políticos, en los acápites de las fotos que incluyó en su libro: “Asado de camaradería junto al Sr. César Mayo Gutiérrez, organizado por un grupo de amigos del Frigorífico que prestigiaba la candidatura de este ilustre ciudadano, después de su derrota electoral contra su contrincante también ilustre ciudadano del

país don Andrés Martínez Trueba” (ambos del Partido Colorado, en las elecciones de noviembre de 1950); “Sr. César Mayo Gutiérrez, ilustre ciudadano que fue Presidente del Frigorífico Nacional”, además de referencias a dirigentes herreristas y batllistas (Malagraba, 1993:132-133).

Experiencias de clase.

Un dirigente sindical extrae nítidamente la idea de la relación laboral: “Las empresas que iniciaron el trabajo de la industria frigorífica eran de origen anglo-americano. Eran empresas que tenían tras de sí poderosas organizaciones ... Eran empresas trustificadas con gran capacidad .. una gran capacidad para dirigir trabajadores y una gran capacidad para explotar a los trabajadores” (García, 1984:7). También asocia distintas maneras de la solidaridad por parte de los ‘friyeros’: “En el sentido que marcaban los estatutos, de prestar solidaridad a las movilizaciones, el obrero de la carne llegó a adquirir una clara conciencia de lo que significa el concepto de solidaridad con el resto del movimiento obrero” (García, 1984:9).

Pero otros testimonios reconstruyen de diferente forma relatos como el enfrentamiento entre el boxeador y Mr Ross, emergiendo la metáfora del obrero fuerte que vence al “gringo” prepotente. “Dice ‘¿quieren Guani y quieren trompi?’ Entonces por ejemplo uno del montón dijo ‘quiero trompi’ Fueron para atrás así. Pa!! se dio una paliza el tipo ... fue por el 35, por ahí, 36 o 37” (Siragusa, 2001).

“Angelito era un boxeador de peso pesado acá, que fue campeón sudamericano y estaba Mister Ross, que era el Jefe de Personal del Frigorífico Swift y que se paraba encima de una tribuna ... y había un brete ... y entonces pasaban los trabajadores por el brete, por el molinete iban pasando ... y él los elegía ‘Usted sirve, usted no sirve’ y entonces les decía si querían ‘guano’ o querían ‘trompi’ ... Entonces Angelito Rodríguez se largó hasta el Cerro. Hizo cola en el brete para que lo tomaran ... entonces [Ross] le dijo si quería guano o quería trompi ... entonces Angelito le dijo que quería trompi y le dio flor de paliza a Mister Ross y desde entonces se eliminó el molinete y se eliminó el brete” (Testimonio de Enrique Toja, en Medina, 1994:101). Un relato periodístico finalizaba señalando: “porque la formidable derecha de Angelito provocó un nuevo knock-out. Ese gesto obtuvo el aplauso entusiasta de los miles de postulantes. Angelito les había vengado”.<sup>3</sup> En este recuerdo, que la tradición oral recoge de diversas maneras, el obrero logra, en un contexto de indefensión, el concurso de otro explotado pero poderoso a la vez, que los redime y permite “vengarse”.

---

<sup>3</sup> ASEIF, Montevideo, abril 1951, p.4, tomado de *El Debate*, Montevideo, febrero de 1951.

Colofón.

Se intentó recuperar diversas voces del mundo del trabajo asalariado, propiamente “de abajo”, aunque estén imbuidas de distintos “arribas” su génesis, palabras y construcción son propias. Se ha incluido el recuerdo de “la vida en la fábrica” y del comportamiento de los trabajadores en el lugar de trabajo, en la emergencia de expresiones de protesta y resistencia. También se ha insinuado una descripción de la *labor* y la recuperación del valor *trabajo* como orgullo y afirmación, a veces en la forma de consenso y alienación.

Debemos destacar los límites de nuestro uso de la historia oral (de esta casi veintena de testimonios), de las “memorias” escritas por los trabajadores y en definitiva de su memoria individual transformada en colectiva. Al mismo tiempo, se puede identificar la riqueza de los testimonios para la reconstrucción de imágenes y deseos, heterogéneas y variadas visiones y experiencias de la vida cotidiana, animadora de comportamientos reales. Un avance en profundidad de este campo de análisis podrá decirnos cuánto ayuda a reconstruir el “proceso real” si incluimos también sus (pretéritas) expectativas. Tal vez contribuya a conocer la diversidad de las acciones (individuales y colectivas) de los trabajadores en una coyuntura de “no revolución” como fue la de la “expansión industrial” y el “bienestar” durante el “neobatllismo”.

## I. FUENTES.

### *Fuentes editas*

FONTANA, Hugo (2003) *Historias robadas. Beto y Débora, dos anarquistas uruguayos*, Montevideo, Cal y Canto [Alberto Gallego y Débora Céspedes].

GARCÍA, Jorge (1984) *Memorias de un 'friero' 1917-1969*, Montevideo, CIPFE.

GILIO, María Esther (1999), “Con Jorgelina Martínez, sindicalista. ‘Lo que sembramos se perdió’” en *Brecha*, Montevideo, 30/7/1999, pp.13-15.

MALAGRABA ELICHIRI, José Pedro (1993), *‘Mi vida’ 68 años ininterrumpidos en la Industria (1925-1993), Un ejemplo de ‘Self Made Man’*, Montevideo.

RODRÍGUEZ, Héctor (1993), *30 años de militancia sindical*, Montevideo, CUI.

### *Entrevistas utilizadas.*

ALMEIDA, José. Entrevistas con José Almeida, realizadas en Montevideo en setiembre y octubre de 1999 por Rodolfo Porrini.

AGUERRE, Martín. Entrevista con Martín Aguerre, realizada en Montevideo el 14/9/1999 por Rodolfo Porrini.

CÁCERES, Antonio. Entrevista con Antonio Cáceres, realizada en Montevideo el 20/10/1999 por Rodolfo Porrini.

CÉSPEDES, Débora. Entrevista con Débora Céspedes, realizada en Montevideo el 15/9/ 1999 por Rodolfo Porrini.

COITO, Luis. Entrevistas con Luis Coito, realizadas en Montevideo en setiembre y octubre de 1999 por Rodolfo Porrini.

FERNÁNDEZ, José María, Entrevista con José María Fernández, realizada en Montevideo el 14/9/1999 por Rodolfo Porrini.

FERRÉS. Entrevista con Ferrés, realizada en Montevideo el 14/9/1999 por Rodolfo Porrini.

HUGUET, Ignacio. Entrevistas con Ignacio Huguet, realizadas en Montevideo los días 30/9/1999 y 7/10/1999 por Rodolfo Porrini.

MALDONADO, Delia. Entrevista con Delia Maldonado, realizada en Montevideo el 14/10/1999 por Rodolfo Porrini.

SIRAGUSA, Félix, Entrevista con Félix Siragusa, realizada en Montevideo el 7/4/2001 por Rodolfo Porrini.

TOJA, Enrique. Entrevista con Enrique Toja, realizada en Montevideo el 8/10/1999 por Rodolfo Porrini.

PÉREZ GONZÁLES, Aurelio. Entrevista con Aurelio Pérez Gonzáles, realizadas en Montevideo, 3 y 7 de junio de 1996, por Daniele Bonfanti.

### II. BIBLIOGRAFÍA.

BATALHA, Claudio H. - TEIXEIRA da SILVA, Fernando - FORTES, Alexandre, (2004), *Culturas de classe*, Campinas, Editora Unicamp.

- BERTOLA, Luis, (1992) *La industria manufacturera uruguaya. 1913-1961. Un enfoque sectorial de su crecimiento, fluctuaciones y crisis*, Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales-CIEDUR.
- CAMOU, María (2000) “La regulación salarial. Estudio de una empresa textil: Campomar y Soulas (1920-1949)”, Primeras Jornadas de Historia Regional Comparada, Porto Alegre, 23, 24 y 25 de agosto de 2000.
- CAMOU, María y MAUBRIGADES, Silvana (2003), “Productividad y salario en la industrialización uruguaya: un estudio comparado de una empresa textil y un frigorífico, 1920-1950”, Terceras Jornadas de Historia Económica, Montevideo.
- CORES, Hugo (1989), *La lucha de los gremios solidarios (1947-1952)*, Montevideo, EBO/Editorial Compañero.
- COSSE, Isabela (1996), *Obreros y vecinos. Huelgas en los frigoríficos del Cerro (1915-1917)*, Monografía para Historia del Uruguay II, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- FINCH, Henry (1989) “Redefinición de la utopía en Uruguay: la política de bienestar social posterior a 1940”, en *CUADERNOS DEL CLAEH*, 2ª ep., N°52, Montevideo, 1989/4, pp.7-20.
- FORTES, Alexandre (2004), *Nos do Quarto Distrito. A classe trabalhadora porto-alegrense e a Era Vargas*, Caxias do Sul, Educus-Garamond.
- FREGA, Ana -TROCHON, Yvette (1993) “Sindicatos, empresarios y Estado en Uruguay en los años 40. Negociación y confrontación”, *BIBLOS* N°5, Rio Grande, pp.113-128.
- JAMES, Daniel (2004) *Doña María. Historia de vida, memoria e identidad política*, Manantial, Buenos Aires.
- LOBATO, Mirta (2001), *La vida en las fábricas*, Buenos Aires, Prometeo libros/Entrepasados.
- MEDINA, Alba (1994), “La sindicalización de los obreros de la carne” en *Estudios* N°111, Montevideo, pp.97-108.
- MILLOT, Julio - SILVA, Carlos - SILVA, Lindor (1973) *El desarrollo industrial del Uruguay de la crisis de 1929 a la segunda posguerra*, Montevideo, Instituto de Economía/Facultad de Ciencias Económicas y de Administración/Dpto Publicaciones de la Universidad de la República.
- PORRINI, Rodolfo (2005) *La nueva clase trabajadora uruguaya (1940-1950)*, Montevideo, Dpto de Publicaciones de la FHCE.
- PORRINI, Rodolfo (2004) “Izquierda uruguaya y culturas obreras en el tiempo libre (1920-1950)”. Proyecto de Investigación presentado para el Doctorado en la Universidad de Buenos Aires.

SAPRIZA, Graciela (1989) “La memoria sindical desde las mujeres” en Graciela Sapriza y Alma Espino, *Hilamos una historia*, Montevideo, GRECMU.

TAKS, Javier (1999) “La Clase Trabajadora y las Obreras del Anglo” en *Revista ENCUENTROS* N°6, Montevideo, octubre 1999, CEIL-CEIU/FHCE y FCU, pp.211-230.

THOMPSON, Edward P. (1989) *La formación de la clase obrera en Inglaterra. Tomos 1 y 2*, Barcelona, Crítica.

THOMPSON, Edward P. (1995) “Costumbre y cultura” en *Costumbres en común*, Barcelona, Crítica.