

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Reconstrucción de la memoria colectiva de los
trabajadores del ex-frigorífico Comargen**

Juan Castaño Pintos
Tutora: María Echeverriborda

2017

ÍNDICE

Introducción.....	2
Memoria Viva.....	3
Vida cotidiana como fuente de historia.....	4
Capítulo 1. Aproximación al Trabajo en el Uruguay del siglo XX	6
Apuntes sobre Economía y Estado en el Uruguay del siglo XX.....	6
Industria frigorífica en el siglo XX.....	7
Organización Colectiva del Trabajo en el Uruguay del siglo XX y agrupaciones de trabajadores en torno a la industria frigorífica.....	9
Capítulo 2. Historia del Comargen	12
Primer conflicto laboral en el año 69.....	12
Huelga del 73 y comienzo del período dictatorial.....	13
Cierre del frigorífico y su intento de reapertura.....	15
Capítulo 3 Modalidades y condiciones de trabajo en el frigorífico	17
El trabajo como mercancía en la sociedad capitalista.....	17
Trabajadores del Comargen.....	19
Proceso de Producción.....	21
Condiciones de trabajo.....	23
El trabajo asalariado como fundamento de la alienación.....	28
Capítulo 4 Formas de pensar y vivir el trabajo	30
Praxis.....	30
Sentido de pertenencia.....	31
Cultura del debate.....	32
Acción colectiva.....	33
Angustia y vacío luego del cierre.....	35
Capítulo 5 Consideraciones Finales	38
Bibliografía	41

Introducción

Este trabajo constituye la monografía final de la Licenciatura en Trabajo Social. El proceso de investigación comenzó con la práctica estudiantil desarrollada en el Proyecto Integral Trabajo y cuestión agraria, en el que participé en los años 2011 y 2012.

La investigación busca reconstruir la historia del ex-frigorífico Comargen a partir de la memoria colectiva de sus trabajadores¹. El objetivo central de la monografía se orienta a analizar cómo el trabajo en el frigorífico determinaba la vida cotidiana de los trabajadores así como también ver su incidencia en las formas de ser y actuar de los trabajadores de aquel establecimiento.

El Comargen fue un frigorífico que se instaló en la década del sesenta en el barrio Laureles de Las Piedras, departamento de Canelones. Su volumen de producción era importante respecto a los demás frigoríficos del país, tanto así que logró posicionarse entre los principales frigoríficos del Uruguay.

El frigorífico imponía su propio ritmo a la ciudad de Las Piedras. Esto fundamentalmente se vivenciaba con mucha fuerza en los barrios linderos al establecimiento, marcados a fuego por el Comargen ya que la mayoría de sus habitantes eran sus propios obreros. Este constituía un determinante en los procesos de socialización, era parte constitutiva de la vida cotidiana de sus trabajadores.

La relevancia y peso que tenía esa industria frigorífica en la zona constituía y permeaba la vida cotidiana de todos sus pobladores, ya sea directa o indirectamente, todos estaban vinculados a lo que sucedía en aquella industria.

Abrió sus puertas en la década del sesenta y cerró en 1986 a la salida de la dictadura. Por veintidós años el predio estuvo en desuso hasta que en el 2008 la Comuna Canaria instaló el Polo Tecnológico Canario con el objetivo de generar la misma cantidad de empleo que tenía el Comargen. En el marco del proceso de práctica pre-profesional del proyecto integral Trabajo y Cuestión Agraria es que comenzamos a trabajar con la Cooperativa de Trabajadores Emprendimiento Popular Alimentario (CTEPA) que se instaló en un sector de ese mismo predio. Como equipo docente-estudiantil tomamos el interés de los cooperativistas de conocer qué era lo

¹ A los efectos de facilitar la lectura de este trabajo nos referiremos a la totalidad de los trabajadores de ambos géneros como “trabajadores”.

que había sucedido en ese lugar y de conocer quiénes habían trabajado allí. Es así que comenzamos a recorrer el barrio en busca de ex-trabajadores del frigorífico. Una vez identificados los mismos procedimos a realizar entrevistas en profundidad y es ahí donde se despierta nuestro interés de reconstruir la memoria colectiva del ex-frigorífico Comargen.

Como parte de esta tarea se entrevistó a 10 ex-trabajadores que amablemente nos concedieron su visión de la historia del ex-frigorífico.² Esta tarea fue complementada con documentos históricos que ayudan a ubicarnos en el contexto del mismo y confirman la importancia del Comargen para la zona.

Estudiamos los procesos de organización de los trabajadores e identificamos las formas que asumió la lucha obrera durante los distintos momentos de la historia de dicho frigorífico. A partir de ahí conocimos cuál era la visión de los mismos acerca su trabajo. Entendimos las relaciones entre los obreros y las discrepancias con la patronal. De esta manera logramos interpretar el pensamiento y la acción obrera de ese momento de la historia, en ese lugar concreto de trabajo.

Memoria Colectiva

En esta monografía veremos como la memoria de estos trabajadores del ex-frigorífico Comargen se vuelve evidencia testimonial de una época, como un bien etnológico o antropológico, se vuelve un elemento de estudio que nos servirá para poder comprender la sociedad industrial y reflexionar acerca de la centralidad del trabajo a través de la memoria. (Lezama, 2004:59)

Los relatos de los trabajadores reconstruyen la historia, y de esta forma se hace presente la “memoria social del pasado, memoria histórica y la imaginación que se vuelve <tradición inventada> así como la necesidad de preservación y uso de las <fuentes> desde abajo, constituyen parte de nuestras preocupaciones en la elaboración de la historia. Las reconstrucciones y reflexiones de sus experiencias pasadas y sus rastros desde los protagonistas, forman parte de los aportes que se integran a las exigencias metodológicas de oficio de historiador”. (Porrini, 2007:87)

Esta historia está atravesada por conflictos laborales entre los propietarios de los medios de producción y los trabajadores, estos conflictos se deben en parte a la diferencia de intereses de unos y otros. “Los sistemas de relaciones industriales son una telaraña de normas que interrelacionan a agentes quienes, aun manteniendo sus propios intereses diferenciados, están destinados a alcanzar

² Entrevistas realizadas en el marco del trabajo colectivo docente-estudiantil del Proyecto Integral.

un cierto grado de acuerdo y adoptar alguna forma (más o menos conflictiva) de cooperación”. (Rojot y Tergeist, 2010:11)

Sin esa “cooperación” no sería posible la supervivencia de ninguno de los dos actores en esta forma de sociedad fundada en el trabajo asalariado. Esa relación de experiencia recíproca (lo que no quiere decir equilibrada, ya que el capital sólo existe debido a la explotación del trabajo) es inmanente al modo de control metabólico del capital y se encuentra fundada en las diferentes, pero nunca intercambiables funciones desempeñadas por el trabajo (productor de plusvalía) y por el capital (apropiador de plusvalía). (Paniago: 2012)

En este sentido, el trabajo expondrá esa contradicción, nos centraremos en la lucha de los obreros de este frigorífico por mejoras salariales y de condiciones de trabajo. El esfuerzo colectivo de los trabajadores les permitirá alcanzar mejoras en el nivel de vida pero sin revertir la relación de explotación del hombre por el hombre.

Vida cotidiana como fuente de historia

La cotidianeidad se manifiesta como anonimidad y como tiranía de un poder impersonal ³que dicta a cada individuo su comportamiento, su modo de pensar, sus gustos y su protesta contra la banalidad. El carácter anónimo de la vida cotidiana que se expresa en el sujeto de semejante anonimidad, que es cualquiera y ninguno, tiene su correlato en la anonimidad de los sujetos históricos, los llamados History-Makers, de manera que los acontecimientos históricos se revelan, en fin de cuentas como la obra de nadie y obra de todos, como resultado de la común anonimidad de la cotidianeidad de la Historia. (Kosik: 1967,97)

Es por esto que a través de las manifestaciones de la vida cotidiana podemos reconstruir la memoria de esos trabajadores. Introducirnos en su cotidianeidad nos ayudará a entender su manera de vivir, de pensar y de sentir el trabajo en el frigorífico. Su vida cotidiana mostrará también las particularidades de su época.

El individuo es síntesis de múltiples determinaciones. En esta monografía nos centraremos en algunas de esas determinaciones que explican la forma de ser y de vivir el trabajo por parte de estos individuos.

En esta línea, indagaremos sobre los procesos de organización de los trabajadores, identificando cómo se organizaban y qué grado de implicancia tenían en el colectivo. Identificaremos las formas de pensar y vivir el trabajo de los trabajadores y veremos qué grado de importancia tenía el trabajo en sus vidas y cómo afectaba a su cotidianeidad.

La vida cotidiana en el Comargen moldeaba a estos trabajadores dedicados plenamente a su trabajo, aguerridos y fuertes para resistir largas jornadas. En sus relatos se observa un orgullo hacia el trabajo y a su rendimiento en el mismo que se repite en todos los entrevistados. Pero el mayor orgullo de los mismos es la participación sindical, lo cual da cuenta de lo importante que era su interés colectivo, incluso en la memoria de los entrevistados el colectivo parecía estar por encima del interés individual.

Si somos capaces de entender la cotidianeidad de los trabajadores, si interpretamos correctamente las distintas manifestaciones de la misma (con sus diversas características y procesos de socialización) nos aproximaremos a conocer el modo específico de ser de los trabajadores.

Capítulo I

Aproximación al Trabajo en el Uruguay del siglo XX

Apuntes sobre Economía y Estado en el Uruguay del siglo XX

En este capítulo intentaremos ubicar el contexto social, económico e histórico en el que estuvo inmerso el Comargen. Conocer la historia de la industria frigorífica en el Uruguay y conocer la historia de la lucha de los obreros por conquistas de mejores salarios y condiciones de trabajo en el Uruguay del siglo XX nos dará insumos para comprender la realidad particular del Comargen y sus trabajadores.

Para poder entender este siglo de historia comenzamos viendo la última década del siglo anterior en donde la crisis económica y financiera del 1890 hizo revisar la viabilidad económica del país. El estado uruguayo debió reformular el modelo agroexportador y reformular la industria de bienes y consumo buscando la manera de contener los conflictos sociales (Frega, 2005)

Luego de esa crisis comenzó un crecimiento importante de la economía uruguaya que se mantendrá hasta mediados del siglo XX ubicando a Uruguay en el contexto mundial como la “Suiza de América”. Los números macroeconómicos hablaban por sí solos, “el PBI creció entre 1900 y 1957 a una tasa anual acumulativa del 3,3%, a pesar del impacto de dos guerras mundiales y la crisis (...) vivida por el capitalismo. En evidente contraste, entre 1957 y 2000, el producto creció al modesto ritmo del 1,7% anual.”(Bertino, 2005:9)

Este crecimiento tuvo sus altibajos, ubicándose la fase de expansión en la primera década del siglo XX. Durante la misma Uruguay acompañó el crecimiento de los países del primer mundo, eso permitió que por momentos incluso se redujera la brecha económica con las potencias mundiales. (Bertino, 2005)

A partir de mediados de la década del 50 este crecimiento se detuvo, es entonces cuando comienzan a aparecer desequilibrios macroeconómicos, se disminuye la calidad de vida de la gran parte de la población uruguaya y aparece un escenario de confrontación social en búsqueda de mejores condiciones de vida, un proceso que culminaría con el golpe de estado del año 73.

La dictadura civil-militar uruguaya no fue una excepcionalidad en Latinoamérica sino que acompañaba el ritmo de los demás países del continente. “La década de los 70 fue la década de las dictaduras en la región; con golpe de junio de 1973 Uruguay abandonaba el mentado carácter de excepcionalidad democrática que había configurado el imaginario nacional en el siglo XX y se

acompañaba tristemente al ritmo latinoamericano.”(Bucheli, 2012:71)

Desde junio de 1973 hasta febrero de 1985 la dictadura uruguaya ejerció el poder casi total en cuestiones políticas, sociales y jurídicas. Al disolverse el Parlamento y reprimirse la actividad política y sindical es que las decisiones de política económica se desprendieron del contexto social. Esto hizo que las decisiones tomadas en este período en relación a la política económica del país fuera a partir de datos únicamente económicos sin considerar las condiciones sociales de la vida de la población.

De todas maneras y a pesar del control autoritario político y económico para conducir el país, el estancamiento, la inflación y las crisis financieras (durante el período dictatorial) ganaron la batalla, “desarmaron la base social del gobierno y se convirtieron en las “Malvinas” uruguayas, contribuyendo a crear condiciones favorables para la transición a la democracia. Las leyes de la economía derrotaron al poder, incluso de una dictadura militar y es tal vez, la principal lección de la historia.”(Notaro, 2005:95)

El período siguiente a la dictadura entre los años 1985 y 2005 la economía del país volvió a crecer aceleradamente. Y a pesar de que las condiciones iniciales eran muy adversas y que durante ese período tuvieron lugar importantes reformas económicas y que en el último bienio la economía cayó en recesión, entre 1985-2000 el PBI creció 3,1%, ritmo de expansión que triplica el período 1956-1984 (1%). El crecimiento del PBI uruguayo sólo fue algo inferior al PBI mundial en el mismo lapso...” (Antía, 2004:139) lo que da cuenta de una verdadera recuperación económica.

Industria frigorífica en el siglo XX

La industria frigorífica está ligada a nuestro modelo de país agroexportador, gran parte de nuestra economía nacional se moviliza a través de la agroindustria. Dentro de ésta la ganadería tiene gran relevancia, no tanto por su mercado interno sino por el externo, debido a una gran apertura al exterior que los mercados ganaderos tienen desde los inicios de nuestra historia como nación. Uruguay es el único país que tiene en su escudo nacional un vacuno. Esto se debe al momento histórico en el que fue diseñado, un momento en donde la principal riqueza del país era la ganadería (Lewowicz, 2016).

La principal actividad de la industria frigorífica es la compra de ganado para su faena y posterior industrialización. Las formas en que los frigoríficos compran el ganado a los productores rurales pueden ser en pie o en segunda balanza. Mediante el proceso de faena se sacrifica al animal, se quita el cuero, las vísceras y las menudencias y se prepara todo para la venta de carne y derivados al

interior y al exterior del país. Para poder exportar sus productos los frigoríficos deben tener determinadas habilitaciones internacionales.

Las exportaciones se realizan gracias a la tecnología de cámaras de fríos en los establecimientos y en los barcos que los exportan. Pero esto no siempre fue así, los antecesores a los frigoríficos fueron los saladeros. Debido a la escasez de tecnología de refrigeración de los alimentos, la carne sólo podía ser exportada mediante un proceso en el cual la salaban. Más adelante, en la localidad de Fray Bentos, se comenzó a producir un producto que marcó una parte importante de la historia mundial de los siglos XIX y XX: el Corned Beef. “El hecho fue que se produjo extracto de carne vacuna y ovina – junto a muchos otros nuevos productos- desde 1862-63, cuando se exportaba extracto de carne de la Giebert et Compagnie.”(Lewowicz, 2016:43) En 1865 esta empresa de origen europeo pasa a llamarse Liebig’s Extract of Meat Company (LEMCO) y su principal producto, el Corned Beef, coloca el nombre de Uruguay en los principales países de Europa.

A finales del siglo XIX, cuando aparece la tecnología de las cámaras de frío en los barcos se comienza a exportar alimentos congelados a Europa. Es entonces cuando comienzan a aparecer los primeros frigoríficos propiamente dichos. Los adelantos en la tecnología que tenían estos frigoríficos mejoraron la producción nacional del ganado. El nuevo sistema de congelación de la carne constituyó un adelanto revolucionario que permitía que las reses fueran congeladas hasta Europa y de esta manera podía llegar la carne fresca a los principales mercados del viejo continente (Bernhard, 1970).

El primer frigorífico con estas características que se instala en Uruguay fue en el año 1884 en la ciudad de Colonia y se llamó River Plate Fresh Meat Company. Fue la primera planta frigorífica dedicada exclusivamente a la exportación de capones congelados. La experiencia no tuvo buenos resultados y años más tarde cierra sus puertas. “En 1911, inversores nacionales abrieron el frigorífico Montevideo, luego adquirido por Swift. En 1915, también capitalistas uruguayos instalaron el Frigorífico Artigas, como una sociedad cooperativa” (Bernhard, 1970:28).

Estos nuevos frigoríficos dejaron atrás a los saladeros y pasaron a jugar un papel relevante en la industria y en la producción uruguaya. Sustituyeron definitivamente a los saladeros que sólo hacían una industrialización de la res primaria.

El contexto internacional de la primera guerra mundial (1914-1918) y la segunda guerra mundial (1941-1945) posibilitó que la industria frigorífica creciera debido a la cantidad de productos alimenticios exportados para los países que no se podían abastecer por si mismos debido a la

devastación del viejo continente. Cuando la Segunda Guerra mundial llega a su fin y la producción Europea vuelve a la normalidad, la cantidad de exportaciones de carne disminuyen y como consecuencia de ello se ve reducida la producción en los frigoríficos.

La interacción dinámica entre el estancamiento en el largo plazo de los volúmenes exportados, el descenso de los precios internacionales de la carne, la baja competitividad de la industria frigorífica y el aumento de los costos de la misma, llevaron al inevitable derrumbe del sector a finales de la década de los cincuenta y con ello el cierre de dos importantes plantas en 1957, el frigorífico Swift y el Artigas, y el posterior cierre en la década del sesenta del único frigorífico extranjero que quedaba en el país, el Anglo (Camou-Porrini, 2006).

En la década del sesenta se instala un nuevo tipo de industria frigorífica que hace crecer nuevamente la participación del sector en la industria manufacturera. Esto sucede debido a que luego de la reforma cambiaria y monetaria y en el marco de la firma de la primera “Carta de Intención” impulsada por el Fondo Monetario Internacional en 1959, la política del Estado tendió a incentivar a los sectores exportadores, promoviendo una rearticulación entre el sector ganadero extensivo, la industria frigorífica y el mercado externo (López, 1998).

Esto favoreció directamente las apariciones de nuevos frigoríficos, permitió la proliferación de las empresas exportadoras de carnes que, hasta esa fecha eran cuatro frigoríficos en todo el país: Nacional, EFCSA, Castro y Anglo. En el año 1960 llegaron a treinta, y siguieron aumentando siguieron, llegaron a ser más de setenta, prueba irrefutable de que el “negocio” era redituable (Bernhard, 1970). Los nuevos frigoríficos se instalaron en su mayoría alrededor de la capital del país, lo que les posibilitaba tener una salida rápida al puerto para las exportaciones. En este contexto histórico nace el Comargen, en la década del sesenta y a 30 km del puerto de Montevideo.

Organización colectiva del trabajo en el Uruguay del siglo XX y las agrupaciones de trabajadores en torno a la industria frigorífica

Las primeras organizaciones de trabajadores en el Uruguay tienen sus comienzos a finales del siglo XIX. Sin embargo, es recién en las primeras décadas del siglo XX en donde se consolidan como actor político y social importante a nivel nacional. A comienzos de siglo XX las organizaciones sindicales habían logrado penetrar en los principales lugares de trabajo. Los empresarios pusieron resistencia a este movimiento de los trabajadores, y como respuesta a ello fue la realización de las primeras huelgas por parte de los trabajadores (Supervielle-Pucci, 2008).

Esas primeras organizaciones sociales se encontraron fuertemente impregnadas de una impronta

anarquista y anarcosindicalista, aunque también en menor medida, marxista. Ya en 1905 se emprende el primer gran ensayo unitario con la fundación de la Federación Obrera Regional Uruguay (FORU), integrada por 32 organizaciones y dirigida por anarquistas. Este representó un año de convulsiones para los trabajadores. “Los movimientos huelguísticos comprometieron a casi todos los sindicatos en pos de aumentos salariales y la obtención de las ocho horas de trabajo.” (Rodríguez, 2006:23).

La formación de las agrupaciones gremiales fue un proceso paulatino, de diversos intentos de unificación obrera y con fuertes luchas sindicales “En el marco de transformaciones socio-económicas y políticas en más de un siglo, se formaron sociedades mutuales, sociedades de resistencia (luego sindicatos), gremiales empresariales urbanas y rurales, asociaciones feministas, de cooperativas y de estudiantes.” (Porrini, 2007:285).

En un contexto histórico nacional en donde surgían muchos sindicatos que velaban por un mejoramiento de las condiciones de trabajo para los obreros es en donde surge también la Federación Autónoma de la Carne.

“En diciembre de 1941 se constituyó la Federación Obrera de la Industria de la Carne que luego participó en la fundación de la Unión General de trabajadores (UGT, marzo de 1942). El 7 de enero de 1942 nació la Federación Obrera de la Industria de la Carne y Afines (Autónoma). Con antecedentes de organización, luchas y tradición desde comienzos de la industria frigorífica y aún más antigua (desde los saladeros, en el siglo XIX) el Cerro y Fray Bentos constituyeron espacios de vida, reunión y combates de clase.” (Zubillaga, 2004:78).

Sus fines establecidos en su estatuto eran “la defensa económica, moral y social de los obreros y empleados de la industria de la carne”, “prestar solidaridad a los movimientos obreros que concuerden con nuestros principios de intereses políticos, ideológicos o religiosos” y “defender el derecho de agremiación y de huelga.” (Porrini, 2007).

La Federación Autónoma de la Carne será el lugar de lucha y contención de tantos trabajadores que a lo largo de todo el siglo lucharon por sus derechos y los de sus compañeros. Tanto es así, que cuando un trabajador se refería a que iba a la casa de la FOICA decían “voy a la madre”⁴.

⁴ Esta explicación fue dada por el Subsecretario de la Foica actual y ex-trabajador del Comargen en entrevista realizada para la elaboración del proyecto.

La solidaridad con las demás organizaciones obreras que concordaban con sus principios habla de la consciencia de clase trabajadora, presente en aquellos años. Lograban identificarse con los demás trabajadores de otras industrias y reconocerse como clase trabajadora.

En 1944 durante la presidencia de Juan José de Amézaga (miembro del Partido Colorado) se produjo la convocatoria al Consejo de Salarios de la industria frigorífica y en diciembre de ese mismo año se aprobó la ley creando la Caja de Compensaciones para los trabajadores de este sector. Esto fue muy relevante para los trabajadores, ya que al ser una industria con un gran componente zafra le daba a los trabajadores la seguridad de que a pesar de que no estuvieran en actividad, por determinado tiempo, iban a tener derecho a un ingreso mensual durante los meses que estuvieran desocupados (Porrini, 2007).

A mediados de la década del cincuenta, mientras los colorados estaban al frente del Consejo Nacional de Gobierno, la economía uruguaya entra en recesión y la industria frigorífica se ve afectada por el “laudo en blanco” que congelaba los salarios de la misma. A raíz de esto se produce la primera huelga de hambre en el sector, en donde aparecen los primeros mártires de la industria frigorífica (Porrini, 2007).

Los acontecimientos históricos que se suceden entran a formar parte directa de la historia de los trabajadores del ex-frigorífico Comargen y es por ello que han sido incorporados al análisis de la memoria colectiva de los mismos a fin de enriquecer el análisis de la misma y se encuentran en el siguiente capítulo de la monografía

Capítulo II

Historia del Comargen

A partir de los relatos de los trabajadores, identificamos que en la historia del COMARGEN existen tres hechos que fueron importantes en el desarrollo del frigorífico,⁵ hechos que de una u otra forma marcaron a sus trabajadores y a la ciudad de Las Piedras.

Primer conflicto laboral en el año 69

En el año 1969, durante la presidencia de Jorge Pacheco Areco, en el marco de la pérdida de conquistas logradas por los trabajadores de la industria frigorífica en los últimos meses, y en el marco de despidos en frigoríficos de Canelones y el envío de miles de obreros al seguro de paro en el Cerro, Fray Bentos y Paysandú, la huelga se inició el 18 de abril y se extendió hasta agotar en que fue derrotada. La solidaridad de gremios de trabajadores (ferroviarios, Funsu (Fábrica Uruguaya de Neumáticos Sociedad Anónima, Aebu (Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay), entre otros) y estudiantiles, acompañó la combatividad de los “friyeros” de Montevideo, cuyo comportamiento en el Cerro debió soportar allanamientos y la represión policial. (Porrini, 2004:82)

El conflicto continuó y “en cuatro meses de huelga y pese a su férrea decisión, los obreros de la carne no lograron romper el cerco impuesto por el Poder Ejecutivo a las conquistas en más de 25 años de lucha”⁶ (Porrini,83). Los trabajadores del Comargen se adhieren a este conflicto manifestándose en contra de la represión sindical y de los despidos arbitrarios que se realizaron dentro de otros frigoríficos dentro del país por persecución sindical. A su vez el gobierno quería intervenir sobre la caja de compensaciones de la industria frigorífica, algo que le había costado tanto trabajo alcanzar a los trabajadores y que ahora estaba en peligro. También se manifestaron a favor de mantener los 2 kgs de carne por día como parte de su salario. Fue un movimiento enorme para la época y para Las Piedras, sobre todo para los barrios más allegados al Comargen. Uno de los entrevistados cuenta que participó de la huelga que duró 20 días siendo menor de edad, incluso antes de entrar a trabajar al frigorífico.

⁵ Estos tres hechos históricos importantes para la historia del frigorífico fueron visualizados en el marco del trabajo curricular del Proyecto Integral por el estudiante Guzmán Sommer.

⁶ En 1944 mediante la ley N° 10.562 se había creado la caja de compensaciones por desocupación en la industria frigorífica de los frigoríficos Nacional, Swift, Artigas y Anglo con el objetivo de brindar una ayuda económica a aquellos que desocupados de la industria frigorífica debido a las fluctuaciones de la misma en la demanda de mano de obra. En 1966 mediante la ley 13.552 se amplía la caja de compensaciones por desocupación de la industria frigorífica a todos los establecimientos del país.

Nosotros siendo muy botijas, allá en el 69, participamos de la primera huelga del Comargen... dónde los trabajadores de la industria frigorífica tenían una cosa que se llamaba la caja de compensación, ganada a través de muchos años de lucha. Esa caja de compensaciones, compensaba a los trabajadores porque era trabajo zafra en definitiva, venía la zafra de carne, se terminaba la zafra y muchas veces trabajaban dos días, tres días, depende. La caja de compensaciones compensaba el resto del jornal. Si sería importante la caja de compensaciones que durante un año fue capaz de aguantar y resistir y pagarles prácticamente casi el jornal a todos los trabajadores, si sería importante... el aporte. (Entrevistado 1)

Los testimonios de otros dos trabajadores dan cuenta del significado que tuvo el retiro de derechos y la huelga:

Después cuando se dio una huelga bueno, mientras duró la huelga no fui... Empezó en el 68 y se estiró todo el 69... la mayoría de la gente de la que estaba no iba, eran toda gente que entró nueva que nosotros les llamábamos los carneros (así les llamaban a los trabajadores que no acompañaban las medidas de lucha). (Entrevistado 2)

Esta fue la época más dura porque estaba toda la efervescencia política, toda esa década del 60, 70. (Entrevistado 3)

Los trabajadores sentían unión entre sí por el sólo hecho de ser trabajadores y eso los llevaba a actuar colectivamente a nivel nacional como lo hicieron en esa huelga. También se diferenciaban del trabajador que no se adhería a las medidas de lucha, a este lo llamaban “carnero”. Esto da cuenta del sentido de pertenencia que generaba el frigorífico en los trabajadores e incluso en varios vecinos. El Comargen era una unidad productiva que incidía no sólo en sus empleados sino también en las comunidades barriales.

Huelga del 73 y comienzo de la dictadura cívico militar

En junio de 1973 comienza la dictadura civil-militar. Como respuesta a ello el PIT-CNT declara la huelga general en todo el país, que fue un paro total de todos los trabajadores del país afiliados y no afiliados a la CNT. Durante 15 días los trabajadores y las trabajadoras del Uruguay paralizaron la producción nacional como muestra de resistencia a la dictadura. Si bien la huelga general de 1973

fue un hecho de enorme impacto para el país, no pudo revertir el golpe de estado. Durante la dictadura cívico-militar, la Federación Autónoma de la Carne se mantuvo en funcionamiento y con ella los trabajadores mantuvieron el tipo de asociación que se pudo en ese contexto hostil. Lo que le permitió al sindicato mantenerse en funcionamiento fue su espacio cultural en el Cerro de Montevideo, ese espacio contaba con una “Biblioteca (“Florencio Sánchez”) y un Teatro. En el mismo pudieron conservar – prolijamente quizá- el “tesoro” de los papeles que registraban la vida interna de la federación (actas, fotografías, boletines, placas recordatorios, pergaminos de homenaje) y el de la memoria y recuerdos de sus protagonistas, los trabajadores (Entrevista integrante Federación).

Este hecho constituyó un mojón importante en la vida del Comargen. En el período dictatorial los militares llegaron a intervenir en el frigorífico. En el año 1980 nombran a Gabazo (militar activo en la dictadura) como gerente general. Además existieron “infiltrados” en cada una de las secciones que “paraban la oreja y abrían bien los ojos” (al decir de uno de los trabajadores) para saber de qué se hablaba y cómo se trabajaba en el frigorífico ya que la persecución sindical era muy fuerte. Esto da cuenta de la tensión que vivieron los trabajadores en ese tiempo de dictadura cívico-militar. Eran observados por trabajadores que el mismo Gabazo, como lo dice uno de los trabajadores entrevistados, contrataba para observar y contarle a Gabazo lo que pasaba. Ésta era una manera de tener bajo control a todo el personal. De todas formas los trabajadores conocían este mecanismo y se las arreglaban para resistir a esta situación. A continuación expondremos testimonios que dan cuenta de ello:

La huelga más importante fue la del 73, claro. Esa fue la más importante. No fue como la del 69 en duración (casi un año). La del 73 fue otro tipo de huelga, no era una huelga por salario, no era una huelga por reivindicaciones comunes, era una huelga política, era la defensa de las instituciones, era otro tipo de cosa, con otras particularidades. Yo me acuerdo cuando en ese periodo nosotros salíamos siendo gurises a buscar víveres a distintos barrios. (Entrevistado 4)

La huelga general fue, la única planta de todo el Uruguay que duró 16 días, la huelga general duró 15, Comargen duró 16 días. (Entrevistado 1)

La actividad sindical se redujo en estos tiempos pero no se detuvo, los trabajadores encontraban la

manera de seguir a pesar de lo peligroso y riesgoso que era agruparse dentro de la dictadura.

Habíamos creado en épocas de dictadura una cooperativa de consumo, porque era lo que nos permitía reunirnos y hablar de los temas que no se podían hablar, en realidad nunca existió esa cooperativa. Ahí hablábamos de muchos temas políticos, nuestro interés era el de una sociedad mejor. Ahora, cuando salimos de la dictadura no todos siguieron vinculados a esa comisión, empezaron a primar los intereses individuales y la misma se fue desvaneciendo. (Entrevistado 5)

Al finalizar la dictadura el terreno estaba listo nuevamente para luchar por sus derechos de trabajadores y obtener mejores condiciones de trabajo, estaban listos para realizar cambios profundos en la sociedad.

Se venía en una efervescencia por la salida de la dictadura, y de recuperación de la democracia y los sindicatos también tenían mucha gente joven en aquel momento, más allá que los veteranos palanqueaban el tema y pensamos que habían cambios profundos en la sociedad que se podían hacer rápidamente y que teníamos ahí a la vuelta de la esquina y eso era una efervescencia de lucha, de combate, de conquistar cosas perdidas por qué en la dictadura del salario cayó a menos de la mitad, se perdieron la caja de compensaciones de la industria frigorífico, de la lana, de esto, etc., lo que se perdió fue incalculable y bueno había todo una lucha reivindicativa también por el tema del salario, las condiciones del trabajo, ahí mejoran las condiciones de trabajo por la organización sindical, nosotros ahí ya empezamos a tener un representante de seguridad y salud de trabajo en aquellos años, que era un trabajador de mantenimiento. (Entrevistado 4)

El cierre del frigorífico y su intento de reapertura

En diciembre de 1986 el frigorífico COMARGEN cerró sus puertas, dejando a 800 familias sin trabajo, y a Las Piedras sin su principal industria. No sabemos con claridad el motivo del cierre del Comargen, los trabajadores le atribuyen a este hecho una falta de voluntad política, ya que a nivel económico, la industria de la carne se mantenía estable desde los años 80. Además, en 1986 la comisión de las comunidades europeas habilita al frigorífico Comargen, junto a otros frigoríficos uruguayos a exportar carnes a la Unión Europea, algo que estaba prohibido desde 1972. Esta

habilitación, en teoría debería haber aumentado la ganancia del frigorífico.

Tras este hecho se formó una comisión de reapertura del frigorífico, integrada por representantes de los trabajadores y por representantes de las comisiones sociales de Las Piedras. Los pedrenses recuerdan el 30 de octubre de 1987 como una gran jornada cívica. Durante 12 horas se paraliza la actividad comercial en la ciudad, 15 horas de caravana por los distintos barrios y un discurso en la plaza principal con el motivo de la reapertura del frigorífico. En esta manifestación también se reclaman derechos de suma importancia para la población, como por ejemplo la apertura de un hospital, la construcción de otro liceo y los mejoramientos de los servicios de UTE y OSE. Pero a pesar de todos estos reclamos la reapertura del frigorífico no fue posible.

Los trabajadores se motivaron para reabrir el frigorífico, y para ello movieron a toda la localidad en favor de su reapertura. Es un hecho significativo y recordado por todos los pedrenses la jornada cívica para la reapertura del Comargen luego de que éste cerrara sus puertas. Esta jornada demuestra en hechos la fuerza que tenía el sindicato del frigorífico, lograron convocar en una única manifestación a todo los comerciantes e instituciones de la ciudad para reabrir el frigorífico.

La convocatoria de los trabajadores llegó a cada rincón de la ciudad logrando que la gente y los comerciantes de la zona tomaran conciencia de lo importante que era el Comargen para la actividad económica y social en Las Piedras.

Tanto esfuerzo de lucha por la reapertura no pudo llegar a concretarse. El motivo por el cual no pudo concretarse no está claro para los entrevistados ni para la prensa. La versión que aparece con más fuerza es que la directiva del frigorífico ya no tendría influencia directa en el gobierno nacional tras la salida de la dictadura y eso haría que los beneficios con los que contaba el frigorífico se acabaran.

Capítulo III

Modalidades y condiciones de trabajo en el frigorífico

La fuerza del trabajo como mercancía en la sociedad capitalista

Conocer la categoría de mercancía que introduce Marx en el análisis de la sociedad capitalista será vital para entender el fundamento del trabajo asalariado y su principal consecuencia que es la explotación y alienación de los trabajadores.

Mercancía es aquel objeto producido por el trabajo humano en el modo de producción capitalista que tiene una utilidad específica y que es fabricado con el objetivo de ser intercambiado en el mercado. Para Marx la mercancía tiene dos factores: valor de uso y valor de cambio. Sustancia de valor y magnitud de valor. (Marx, 1987:55)

El valor de uso es la capacidad de la mercancía de satisfacer una determinada necesidad de quien la utiliza. La faceta del trabajo que aporta valor de uso a la mercancía es el trabajo concreto.

El otro componente que tiene la mercancía es el valor de cambio, el mismo aparece como la relación cuantitativa, como la proporción en que los valores de uso de distintos tipos se intercambian, y esa relación se modifica constantemente con el tiempo y lugar. (Marx, 1987:56)

Lo que tienen en común todas las mercancías es que son el resultado del trabajo humano ya que han sido producidas por el hombre, por lo tanto todas ellas tienen valor de cambio, entendido este como la cantidad de tiempo socialmente necesario en condiciones medias de producción que cada una de ellas posee. Este valor se pone de manifiesto como valor de cambio al momento del intercambio en el mercado. “Cuando se deja a un lado el valor de uso de las mercancías solo les queda una cualidad: la de ser productos del trabajo... si hacemos abstracción de su valor de uso, abstraemos también los componentes y formas corpóreas que hacen de él un valor de uso. Ese producto ya no es una mesa o casa o hilo o cualquier otra cosa útil. Todas sus propiedades sensibles se han esfumado. Ya tampoco es producto del trabajo del ebanista o del albañil o del hilandero o de cualquier otro trabajo determinado. Con el carácter útil de los productos del trabajo se desvanece el carácter útil de los trabajos representados en ellos y, por ende, se desvanecen también las diversas formas concretas de esos trabajos; estos dejan de distinguirse, reduciéndose en su totalidad a trabajo humano indiferenciado, a trabajo humano abstracto”. (Marx, 1987:57)

La fuerza de trabajo es una mercancía muy particular. Como cualquier mercancía, la fuerza de trabajo tiene valor de uso y tiene valor de cambio. Pero mientras una mercancía cualquiera tiene un valor de uso definido, que satisface determinadas necesidades sociales, la fuerza de trabajo en tanto potencialidad aplicada a un proceso concreto de trabajo, culmina en productos, mercancías, en riqueza de la sociedad. Al generar nueva riqueza produce valor de cambio, de manera que el valor de uso de la fuerza de trabajo es crear valor de cambio (Foladori-Melazzi, 2012:78).

Los medios de producción no generan valor sino que transfieren el que tienen al producto final, el nuevo valor de las mercancías proviene de la fuerza de trabajo. “El capitalista contrata la fuerza de trabajo, compra su potencialidad de crear valor a través del salario; en la producción la fuerza de trabajo va creando valor al elaborar las mercancías. A medida que el trabajador genera riqueza, valor en la producción, va descontando su costo, es decir produce valor que compensará para el capitalista el gasto que tendrá al pagar el salario. En un momento de la jornada se llega a ello. Pero el trabajador no se va en ese momento a la casa; el capitalista lo contrató, lo alquiló por una jornada que, por lo general, tiene 8 horas. El trabajador debe seguir produciendo, elaborando productos que -como todos- pertenecen al capitalista; generan un plus-producto que, al venderse en el mercado por el capitalista, le representa un plus-valor, que es la forma que adopta el excedente en el sistema capitalista. La ganancia del proceso de producción proviene del trabajo apropiado por el capitalista y no pagado por éste al trabajador; es el plusvalor el origen de la explotación en el sistema capitalista” (Foladori-Melazzi, 2012:80).

El obrero vende su fuerza de trabajo como mercancía para participar en una fábrica o empresa que no es suya y que le pertenece a un propietario de los medios de producción. Su trabajo tiene un valor que estará regulado, fundamentalmente, por las leyes de oferta y demanda de trabajo del mercado laboral.⁷ Como la fuerza de trabajo equivale a una suma determinada de medios de subsistencia, su valor cambia con el de éstos, es decir, en proporción al tiempo de trabajo necesario para su producción (Marx, 1867;179). El obrero realiza su tarea a cambio de un salario, pero de todo el tiempo que el trabajador destina a su tarea una parte se la apropia el dueño de los medios de producción para generar su ganancia. Le extrae lo que Marx le denomina plusvalía, que es el trabajo excedente generado por la fuerza de trabajo, que es la única mercancía que tiene la capacidad de crear más valor que el que ella posee. Este es el fundamento de la explotación que necesariamente está contenida en el trabajo asalariado.

⁷ Explicar el funcionamiento del mercado laboral excede las posibilidades de este trabajo.

Trabajadores del Comargen

Los trabajadores del provenían fundamentalmente de Las Piedras, del barrio Campisteguy, el Dorado, el Triángulo y de La Paz. Si bien el grueso de los trabajadores pertenecía a la ciudad de Las Piedras y a sus zonas aledañas, también venía gente de Montevideo que la iban a buscar porque eran buenos en su oficio (por ejemplo cuchilleros del Cerro o de La Teja), la mayoría de ellos eran ex trabajadores del Frigorífico Nacional y del Artigas.

Concretamente en producción había 780 trabajadores. Pero en momentos de producción fuerte llegaban casi a los mil trabajadores, esto sin contar los trabajadores de la parte administrativa. (Entrevistado 4)

Para la acumulación de la riqueza sobre la base capitalista es importante que exista una población excedente que a los dueños de producción les permita obtener mano de obra cuando la necesite y al precio más bajo posible. Esa población excedente “constituye un ejército industrial de reserva, siempre disponible, que pertenece al capital tan en absoluto como si este lo hubiera creado a su propia costa.” (Marx, 1970:128) Para el caso del Comargen podían obtener ese ejército industrial de reserva, tanto en la ciudad de Las Piedras como en zonas aledañas a la misma.

También existían trabajadores del interior que llegaban a la zona en busca de un futuro mejor. Se daba este fenómeno de que trabajara gente de otros lugares debido a que cuando llegaba un capataz del interior, el mismo comenzaba a traer gente de su ciudad. Esas personas que venían desde lejos, por lo general se instalaban en tres viviendas grandes que se encontraban dentro del predio del Comargen. Las viviendas tenían varias camas, unas estaban separadas con cuartos y otras no, también habían camas cuchetas. También había algunos chalés donde también empezaron a vivir empleados del frigorífico.

Uno de los factores que engruesa el ejército de reserva, tiene que ver con el desplazamiento del campo a la ciudad de la población. Es otra característica de la sociedad capitalista, el proceso de urbanización avanza junto con la industrialización. El campo se va despoblando a medida que se fundan o crecen las grandes urbes alrededor de una o varias fábricas. De esta manera una parte de la población campesina, en Uruguay productores familiares, se encuentra constantemente a punto de convertirse en proletariado urbano. Esto permite el aumento del ejército de reserva para el capital en las ciudades, como consecuencia de ello los salarios pueden mantenerse relativamente bajos debido a que existen personas esperando una vacante para poder entrar a trabajar.

Ya en la época en que escribía Marx , el autor planteaba que “en los frigoríficos se necesita un gran número de obreros varones que no haya pasado por su edad juvenil, pasada ésta, muy pequeño es el número de los que pueden continuar empleados en las mismas ramas de la industria, siendo despedidos regularmente la mayoría.” (Marx, 1970:138) Esto se debe a la intensidad de la producción y la fuerza que se necesita para manipular las diferentes partes del animal.

En el periodo nuestro se dio una realidad Comargen que entró mucha gente joven, entre 18 y 24 años... muchísima gente joven. (Entrevistado 4)

Nosotros siendo muy botijas, teniendo 14 años más o menos, ya trabajábamos en el Comargen, trabajábamos en el campo. Después a los 17 años ya entramos a trabajar directamente en la planta como tal. (Entrevistado 1)

Sin embargo, la edad requerida para trabajar en el Comargen era más amplia en relación a otros establecimientos similares de esa época, tanto jóvenes como adultos, desempeñaban distintas tareas en el frigorífico. También tomaban menores de edad para realizar tareas de principiante como cuidar las ovejas, llevarlas a los bretes y otras tareas de ese estilo. A su vez, los trabajadores cuentan que había un número importante de mujeres para aquella época.

La persona tenía la suerte que la tomaban a cualquier edad... Yo cuando entré tenía 40 años cumplidos y trabajé 20 años (Entrevistado 2)

La formación específica que se necesitaba para entrar a trabajar era mínima. Los que allí trabajaban no tenían formación profesional, y en su mayoría tampoco habían finalizado la secundaria. La manera en que se contrataba era informal, el capataz decía que necesitaba a alguien y los compañeros le hacían llegar algún amigo o conocido que estuviera necesitando trabajar. Una de las formas de contratación era por medio de un boliche que había en frente, prácticamente era sólo para los trabajadores del Comargen, estaba en frente al frigorífico, en la puerta.

“El capataz iba allí, que en aquel tiempo había dos capataces de frío, el porteño y el gallego le decían, este, ellos les ofrecían trabajo. Inclusive les preguntaban ¿van a trabajar hoy? ¿Querés trabajar hoy?” (Entrevistado 1)

Proceso de producción

*“Aquella res, que murió de un marronazo,
cayó y tembló todo el frigorífico...”*

(Guitarra negra, Alfredo Zitarrosa)

El modelo implementado en el frigorífico era el mismo que en los demás establecimiento de ese tipo en el Uruguay y que hasta el día de la fecha se mantiene con pocos cambios en la industria frigorífica nacional.

A partir de los relatos de los trabajadores sabemos que las actividades del frigorífico comprendían la faena, la industrialización, conservación y comercialización del material producido. La faena incluía el sacrificio del animal a través de un marronazo, luego se separaba el cuero, las vísceras y restos del animal; se dividía en dos medias reses y se elaboraban distintos cortes para obtener productos y subproductos de la res. El proceso constaba de cinco etapas que dependiendo de la urgencia de la colocación del ganado en el mercado era la cantidad de tiempo que les llevaba. Lo ideal era hacer todo el proceso en cinco días. El primer día llegaba el ganado al establecimiento y se lo dejaba un día entero para que la carne no quedara con el estrés del traslado. En el segundo día se faenaba y se dejaba en las cámaras de frío madurando. En el tercer día se lo continuaba dejando en las cámaras de frío madurando. El día cuarto se realizaba el cuarteo, mediante el cual se separaba el trasero del primario y se efectuaba el desosado y los cortes. A continuación se hacía el empaque en cajas por cortes prontas para salir al mercado. El quinto día de la producción las cajas quedaban prontas para salir al mercado interno o externo.

A este modo de producción lo ubicamos en el modelo “taylorista-fordista”. Este modelo se desarrolló a principios del siglo XX y fue hegemónico hasta la década del sesenta. Es un modelo que posibilitó un enorme desarrollo del capital a nivel mundial. El modelo implicaba una forma de gestionar el uso de la fuerza de trabajo para aumentar la productividad (producir más en menos tiempo). Sus principios consistían en tener los instrumentos adecuados para cada fase de la producción, escoger el trabajador idóneo para cada tarea específica, ofrecer apoyo para que el obrero desarrolle la tarea asignada. De esta manera todo sucedía de acuerdo a lo planificado por la directiva del frigorífica, los capataces supervisaban y los obreros realizaban la tarea productiva. Se trabajaba en una línea de producción, (que por lo general era de montaje), pero para el caso del frigorífico en vez de ir desde parte chicas hacia la conformación de un único producto, el proceso

era a la inversa; de un producto mayor se iban obteniendo subproductos, a través de la separación de sus partes.

“Es todo una línea, una línea de producción con X cantidad de gente este... y trabajaban por un convenio que tenían que fueron variando. Entonces siempre trabajaban las mismas, en esa línea trabajaban la... se podía agregar algún peón que estaba en la limpieza, pero esa línea eran 80 o 78 siempre. Y en la faena algo parecido. En la faena entra el animal, está el knockeador, este... y así todo, todo una cadena... cada uno va haciendo...”
(Entrevistado 6)

El trabajo era parcelado y repetitivo; cada trabajador se encontraba posicionado en una parte de esta línea y realizaba una sola tarea. Dependía del trabajo en tiempo y forma de cada obrero para que quien estuviera en el puesto siguiente de la línea pudiera cumplir con su tarea. Si uno se atrasaba todos se atrasaban, y si la producción aumentaba todos debían aumentar su ritmo de trabajo, para que el sistema no colapsara.

“El deshuesador va deshuesando y va tirando, si vos no... Si ella no deshuesaba el deshuesador no podía tirar más carne, entonces el deshuesador le decía “vamos Elma apurate” (Entrevistado 6)

En el modelo de “taylorista-fordista” se reducía el trabajo de cada obrero a movimientos sencillos y repetitivos eliminando de esta manera la mano de obra especializada.

“Desosado, faena, menudencias, subproductos todo y digo ver todo eso... era un hormiguero, pero tan ordenado...” (Entrevistado 3)

Esta forma de producción hacía descomponer el trabajo calificado del obrero en gestos simples, con tiempos de ejecución limitados y cronometrados con el fin de agilizar la tarea de los trabajadores y desprenderse de la habilidad individual de cada uno de ellos. De esa manera logra vencer el poder del obrero de oficio y disciplinar la fuerza de trabajo. El principal instrumento de medida para organizar la producción era el cronómetro, todas las tareas estaban calculadas para que fueran realizadas en determinado tiempo. Y en determinadas secciones también se medía el trabajo y el salario en base a los kilos que se habían producido tomando formas del trabajo a destajo. (Antunes, 2005)

“Había un romaneador que te pesaba, al terminar la jornada cuántos kilos habías hecho, los kilos que tenían era lo que les pagaban, así que correspondía por la persona... Las charqueadoras entraban todos los días y la que no rendía para afuera... Y bueno, hasta que no se terminaba no te podías ir” (Entrevistado 2)

Si bien mediante el “Taylorismo-Fordismo” se trataba de reducir a gestos simples las distintas tareas, los frigoríficos mantenían algunos puestos que necesitaban mano de obra calificada, existían puestos de mucha habilidad que no los podía hacer cualquiera, y eso le daba a esos trabajadores un orgullo especial, eran los cuchilleros. Llegaban a trabajar de camisa blanca y corbata. Pero sin embargo, lejos de ocultar su saber, se lo trasladaban a los más jóvenes que recién ingresaban, como aparece en los relatos, era un clima muy distendido de trabajo y muy ameno.

Existía mucho intercambio de saberes entre los trabajadores, la seguridad que tenían en el trabajo les permitía integrar a cada compañero sin pensar si le sacaría su trabajo. (Entrevistado 6)

“Ya está colgada... Las patas delanteras se enderezan, se endurecen y avanzan hacia adelante y hacia arriba, implorantes y fatalmente rígidas, rematadas en cortas pezuñas que hace un instante amasaban el barro del corral, el estiércol de otros cien balidos, dinosaurios del siglo de las máquinas, nacidos para morir de un marronazo...”

(Guitarra negra, Alfredo Zitarrosa)

Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo son recordadas de buena manera por la mayoría de los trabajadores:

“Las condiciones de trabajo normalmente no eran malas... existía un sistema de destajo que hoy sigue existiendo en la industria y que si no trabajadas en ese sistema de destajo no entrabas, tenías un período de prueba de 100 días, si en estos 100 días no faltabas y rendías normalmente quedabas trabajando, salvo que te consideraran un bicho rojo y te echaban...” (Entrevistado 4)

La jornada laboral era disfrutada por los trabajadores, recuerdan con orgullo y entusiasmo las tareas

que les tocaba hacer a cada uno. La tarea que realizaban era manual y vivida con mucho entusiasmo, era un oficio que los enorgullecía no solo por la cantidad de reses que carneaban por día sino también por la calidad y la dedicación a su tarea.

“El trabajo de la industria frigorífica es un trabajo agradable, tiene componentes desde el punto de vista de un artesano porque el manejo del cuchillo... el arte de ir aprendiendo el oficio y el trabajador de la carne es como un trabajador de la construcción que se siente orgullosos de lo que hace.” (Entrevistado 4)

A diferencia de otras industrias “al ser intensiva en el uso de la mano de obra, la industria frigorífica se caracteriza por depender de la capacidad y destreza del personal afectado principalmente a la faena y desosado” (López, 1998:46) La relación entre los trabajadores era una relación en la mayoría buena y los conocimientos se compartían.

“Comargen se caracterizó por tener muy buenos cuchillos, el arte del saber hacer y el propio trabajador conocedor de su oficio le enseñaba a los otros trabajadores, de onda, de compañero, le enseñaba... (Entrevistado 4)

El trabajo era bien, porque los capataces más o menos... portándose bien no había ningún problema. Trabajando, rindiendo, no tenías pero ni un problema. Se trabajaba tranquilo, no había problema. (Entrevistado 2)

Yo que estuve en aquella época y estoy ahora también ya que sigo trabajando en la industria frigorífica... Era diferente porque había gente joven pero había gente mayor, ¿me entendés? Y gente de muchísimos años trabajando en la industria, entonces este... ¿qué pasa? Todos aquellos jóvenes que entrábamos...Nosotros íbamos aprendiendo y nos íbamos contagiando con ese tipo, con esa forma de trabajar de ellos, digo... y era eso... (Entrevistado 6)

Hoy en día en la industria no existen diferencias tan marcadas en las edades, y eso hace que los conocimientos de la tarea y las ideas colectivas se pierdan entre una generación y otra. Este es un motivo que lleva a que las nuevas generaciones tengan dificultad para ser capaces de heredar la experiencia de las generaciones anteriores, para sentirse capaces de participar en las actividades colectivas, tomando parte de la construcción del mundo. (Bihr:1998)

Se trabajaba con solidaridad y compañerismo. Y las aspiraciones personales eran a largo plazo, con perseverancia y esfuerzo.

Pienso yo que la relación era muy buena, había mucha solidaridad. Tenía una interrelación muy especial ya que eran... los trabajadores del Comargen eran también vecinos... Era importante la interrelación, la aspiración nuestra (como trabajadores) era conseguir trabajo, conseguir un buen trabajo para poder formar una familia. O sea... esa era la aspiración, una aspiración tan pequeña realmente para lo que el trabajador le da a la sociedad, que es más que merecido, es mucho más que merecido. (Entrevistado 1)

Esa meta que tenían a largo plazo se conjugaba con otras de corto plazo.

Pero se trabajaba lindo. Se trabajaba lindo porque vos sabes que trabajabas 15 días, ganabas una quincenita... te llevabas algún asadito que te daban. (Entrevistado 7)

Esa forma de trabajo quedó grabada en cada uno de los entrevistados, es un recuerdo que no lo olvidarán ya que no encontraron otro trabajo igual a aquel.

El compañerismo yo lo recuerdo con mucha alegría. Era como un lindo ambiente entre los compañeros. El día que entré a COMARGEN me sentí contento, alegre... no sé, nos reforzábamos era ¿cómo se dice? como retroalimentarse era... cada persona que entraba. El día que cerró fue tristísimo, pero después tuve otras experiencias de trabajo que jamás nunca viví lo que viví en COMARGEN. (Entrevistado 3)

Los horarios eran muy variados, el trabajador dependía de la producción que necesitara la empresa, y ésta dependía mucho de la demanda de los embarques al exterior que era lo que hacía acelerar e incrementar la cantidad de trabajo en el frigorífico. Muchas veces esas jornadas se extendían a lo largo de todo el día incluso superando las 16 horas de trabajo. Esta variación en los horarios, esta dependencia que generaba el estar a la orden de la necesidad del frigorífico llevaba a que la jornada laboral formara parte central y total de la vida cotidiana de los trabajadores.

El horario normal, eran las ocho horas en horario normal. El problema es que habían horarios que no eran normales, por ejemplo cuando venían embarques, no eran horarios normales. De repente uno entraba a las ocho de la noche y salía al otro día a las ocho de

la mañana, las nueve, la diez... y volvía a entrar a las ocho y volvía a salir... venía descansaba y... comer algo, descansar, dormir un rato y seguía. Pero una semana en embarque significaba muchas veces el salario de dos o tres meses de un trabajador de la construcción por ejemplo. (Entrevistado 3)

Los horarios variaban según la necesidad de producción del día siguiente:

Existía el régimen de horarios rotativos, los horarios cambiaban todos los días. Todos los días antes de irte tenías que firmar una citación, que era a qué hora entrabas al día siguiente. Entonces un día entrabas a las 5 de la mañana, otro día a las 0 horas, otro día a las 14, otro día se entraba y no sabías cuando salías. Cuando había embarques por ejemplo, o visitas internacionales, los trabajadores ingresaban y no sabían salían. Eso generaba una cantidad importante de horas extras. (Entrevistado 8)

A veces trabajaban “desde las 8 de la noche hasta las 10 de la mañana, como de repente hasta las 12, depende de cómo venía la situación.” (Entrevistado 1)

El salario de la Industria Frigorífica era superior a la de las otras debido a los acuerdos salariales que habían conquistado desde que se fundó la Federación Autónoma de la Carne en el 7 de enero de 1942. El tipo de trabajo era a destajo y el salario dependía del lugar de la cadena de producción que ocupara el obrero. De acuerdo a lo relatado por los trabajadores, el compañerismo contribuía a soportar o sobrellevar las extensas y exigentes jornadas de trabajo.

El nivel del salario era muy bueno para esa época, es recordado como algo que los diferenciaba de los obreros de otros rubros. Además en un país que se consume mucha carne tenían el beneficio extra de la carne... “nos daban 2 kilos de carne por día, todos los días 2 kilos de carne que muchas veces se la tenía que regalar a alguien porque no la comías.” (Entrevistado 1)

La calidad de la tarea era importante para los trabajadores, el trabajo que cada uno hacía los enorgullecía, esto debido a que le ponían empeño en que las cosas les salieran bien.

Esta forma de trabajo fue generando un autocontrol. Después de las ocho horas pagaban horas extras. Desposte era por kilo, tanto el kilo. Cada uno tenía su bandeja. Había un

romaneador que pesaba, al término de la jornada cuántos kilos había hecho cada trabajador, los kilos que tenían era lo que les pagaban, así que correspondía por la persona. “Las charqueadoras entraban todos los días y la que no rendía para afuera. Y bueno, hasta que no se terminaba no te podías ir. Era todo correcto, ni un problema.”
(Entrevistado 2)

Si bien el trabajador del COMARGEN ganaba relativamente un buen salario para lo que era la industria en ese momento, lo hacía a través del trabajo a destajo, y eso conllevaba mayor intensidad en el trabajo, más rapidez y menor descanso. El capital crecía a mayores niveles de ganancia que si se les pagara a los obreros solo por la cantidad de horas desempeñadas dentro del establecimiento. En el sistema a destajo, si cada obrero ejecutaba su tarea con mayor rapidez su salario aumentaba, sin embargo el porcentaje de la ganancia que le correspondía no se modificaba, por lo tanto cuanto más ganaba el trabajador, más ganaba el empresario, más plusvalor le expropiaba el capitalista al obrero.

Con otras palabras, en el trabajo a destajo el capital crecía más que si se trabajara sólo por cantidad de horas, si cada obrero ejecutaba su tarea con mayor rapidez su salario aumentaba, pero más aún aumentaban las ganancias del empresario en relación a las del trabajador. Este tipo de trabajo además posibilitaba que aumentara la producción sin que aumentara la cantidad de obreros, esto era una estrategia de producción que consistía en exprimir al máximo el trabajo de los obreros para la obtención de una mayor ganancia para el capital. (Marx, 1970)

Un aumento en el salario a través del trabajo a destajo mejoraba las condiciones económicas de vida del obrero ya que podían acceder a mayores cantidades de mercancías en el mercado de la ciudad. La otra cara de este tipo de trabajo era el aumento de la jornada laboral y la intensidad de la misma lo que los llevaba a volver más cansados a sus hogares empleando su tiempo libre exclusivamente en descansar lo suficiente para volver al día siguiente a realizar la misma tarea rutinaria en el frigorífico.

Si las comparamos con otros sectores de la industria uruguaya de ese entonces las condiciones laborales resultan ser favorables para los trabajadores. Podría decirse que eran el sector con mejores condiciones económicas y laborales de la industria en general. “Del creciente sobreproducto (a raíz de la aceleración en la producción) de los trabajadores, que se transforma en capital adicional (mejor remuneración), refluye a ellos una porción mayor en la forma de medios de pago, de modo que ensanchan el círculo de sus goces, mejoran su fondo de consumo de vestidos, muebles, etc., y pueden formar pequeños fondos de reserva de dinero. Pero ser mejor vestido, alimentado y tratado,

y tener un peculio mayor, no suprime la relación de dependencia ni la explotación del trabajador asalariado, como no suprime las del esclavo. El precio ascendente del trabajo a consecuencia de la acumulación del capital no significa, en realidad, sino que la longitud y el peso de la cadena de oro que el obrero asalariado ha forjado para si mismo, le permita cierta soltura.” (Marx, 1970:115)

El trabajo asalariado como fundamento de la alienación

En la sociedad capitalista la actividad fundante del ser humano asume la forma de trabajo abstracto. Trabajo y trabajo abstracto pasan a ser tomados equivocadamente como sinónimos.

El trabajo toma forma de mercancía (trabajo abstracto). El trabajador vende su fuerza de trabajo a un determinado precio establecido, fundamentalmente, por las leyes del mercado laboral. Pasa a ser asalariado, asumiendo la forma de trabajo explotado, alienado, fetichizado y abstracto. O sea, al mismo tiempo que el trabajo es imprescindible para el capital, es también un elemento central de sujeción, subordinación, extrañamiento y reificación. (Antunes, 2010)

La alienación del trabajo se explica primero por la relación del obrero con el producto de su trabajo y segundo por la relación del obrero con su propia actividad. En una sociedad capitalista el obrero produce mercancías (Marcusse, 1969:13).

Por un lado, el objeto que produce el trabajo, su producto, se le opone como una entidad alienada, un poder que ha llegado a ser independiente del productor. La realización del trabajo es su objetivación. Bajo las condiciones económicas dominantes esta realización del trabajo aparece como su opuesto, la negación del trabajador. La objetivación aparece como una pérdida del objeto y esclavización al objeto, y la apropiación de éste será, entonces, alienación y expropiación (Marcusse, 1969:14).

Por otro lado, mientras más trabaje el obrero, más poderoso llegará a ser el mundo alienado de los objetos que produce, y más pobre llegará a ser él mismo (Marcusse, 1969:14). Marx (1987) explica el funcionamiento de este mecanismo en el movimiento de los salarios, el punto es que cuanto más trabaja el obrero más plusvalor puede extraer el capitalista de ese valor que sólo el obrero puede crear.

La división social del trabajo propia del sistema capitalista no se lleva a cabo teniendo en cuenta las

capacidades de los individuos, ni el interés conjunto, sino que se realiza enteramente según las leyes de la producción orientada a la acumulación del capital. La producción se organiza para satisfacer las necesidades del hombre sino para garantizar el ganancia del capital. (Marcusse, 1969)

La forma concreta que asume el trabajo en el capitalismo pasa a ser una actividad que se aleja del sentido esencial del trabajo que anteriormente mencionábamos debido a que el hombre trabaja para poder satisfacer las necesidades más sencillas que son las que nos asemejan a los animales. Cumple las ocho horas en el local de trabajo e intenta aprovechar el resto del día para poder dormir, descansar y comer, que son las actividades que nos hacen parecer más a un animal que a un ser humano. Por lo tanto se aleja del sentido esencial del trabajo y de la vida misma. Su jornada rutinaria es menos consciente y menos reflexiva, se vuelve un ser menos libre.

Para finalizar este capítulo diremos que el trabajo abstracto es una actividad que aliena al ser humano ya que la tarea que realiza es exterior al obrero, “es decir que no pertenece a su ser esencial, en su trabajo no se confirma a sí mismo, sino que se niega a sí mismo, no se siente feliz sino desgraciado, no desarrolla libremente su energía física y mental sino que mortifica su cuerpo y arruina su mente.”(Marx, 1960;70)

Capítulo IV

Formas de pensar y vivir el trabajo

Praxis

La realización de intercambio del hombre con la naturaleza, lo lleva a tener que comunicarse con sus iguales para poder realizar el trabajo. Es ahí que surge el lenguaje que permite organizar a los seres humanos colectivamente para poder realizar tareas colectivas en torno al trabajo. Esto no es algo natural sino que es una construcción social que surge a través de la necesidad de satisfacer sus necesidades como cualquier otro animal, pero la actividad por la cual satisface sus necesidades lo convierte en un ser social, y esta actividad lo lleva a un mayor nivel de complejidad de su vida, la vida social, es por eso que podemos decir que a través del trabajo la humanidad se constituye como tal.

Si bien el trabajo es la categoría exclusiva del ser humano, no todas las actividades que realiza el mismo tienen que ver con el trabajo. Existen otras actividades fundamentales para nuestra existencia, que no siendo trabajo contienen el proceso de ideación-objetivación y de exteriorización.

El proceso de ideación-objetivación comienza con una idea sobre el fin a alcanzar que sería como la anticipación de la finalidad del sujeto. Idealmente (mentalmente, en su cerebro), antes de realizar la práctica el sujeto prefigura el resultado de su acción. Su actividad parte de una finalidad que es anticipada idealmente, o sea que su actividad tiene como punto de partida una intencionalidad previa. Esa prefiguración es indispensable para la realización del trabajo, pero la realización de esa idea solo se da cuando la prefiguración se objetiva, esto es que cuando la materia natural, a través de la actividad práctica del sujeto es transformada. Es por esto que el trabajo implica un movimiento indisoluble en dos planos: un plano subjetivo (ya que la prefiguración existe en el ámbito del sujeto) y en un plano objetivo (que resulta en la transformación de la naturaleza). De esta forma la realización del trabajo constituye una objetivación del sujeto que la efectúa. (Netto y Braz, 2006)

A este modo de transformar la naturaleza mediante la ideación-objetivación Marx lo llama praxis, y es una manera de actuar del ser humano que la utiliza en otros planos de la vida social. Distingue por un lado a la praxis que se realiza en el trabajo, en donde el hombre es el sujeto y la naturaleza es el objeto (dirigida a la transformación de la misma), y por otro lado a la praxis dirigida a influir en

el comportamiento de los seres humanos. Esta última es una relación de sujeto a sujeto como puede ser por ejemplo la praxis educativa o la praxis política. (Netto y Braz, 2006)

A continuación veremos como la praxis política de los trabajadores los conecta con el género humano, generando algunas rupturas con la alienación y los impulsa a querer cambiar sus condiciones de vida y a la sociedad en su conjunto.

Sentido de pertenencia

En su relación con el trabajo y sus compañeros, los trabajadores del Comargen acceden a comprender su realidad y desarrollar así formas de conciencia que pueden resultar un tanto “desalienantes”. En esas relaciones los trabajadores, reconociéndose constructores de la realidad, se proponen incidir en ella.

Colectivamente comienzan a modificar las relaciones dentro del trabajo y fuera de él, son capaces de generar movimientos fuera del frigorífico participando en reuniones barriales, incluso hasta generar un movimiento de reapertura que convocó a gran parte de la ciudad.

Los trabajadores se sentían parte de la empresa frigorífica COMARGEN, incluso, en algunos casos en particular se sentían parte antes de ingresar. Se observa que todos los relatos coinciden en que las relaciones entre los trabajadores eran muy amenas, existía el compañerismo y había ciertos códigos que se respetaban y que favorecían a la conformación de un colectivo con objetivos comunes como fue el sindicato.

El día que entré a Comargen me sentí contento, alegre... no se, nos reforzábamos era ¿cómo se dice? como retroalimentarse era... cada persona que entraba, la conocíamos a Elma, íbamos comíamos fa... era algo... yo que se. (Entrevistado 3)

Antunes (1995) señala que para los trabajadores ocupados es la empresa quien propone una ‘cultura’ de vida que en última instancia llega a sustituir su sentido de pertenencia social. En el caso del COMARGEN debido a las largas e intensas jornadas de trabajo, a las reuniones sociales dentro del frigorífico a través del sindicato, y a las reuniones informales en el “boliche de enfrente,” sus vidas en general estaban muy vinculadas al frigorífico. Esto es lo que Antunes (1995) llama “proletariado industrial tradicional”. Este proletariado lucha por mejores condiciones de vida dentro del trabajo, dentro de una determinada empresa y no se cuestiona o no busca cambiar de

trabajo. Busca mejorar las condiciones de todo el colectivo.

Eran conscientes del nivel de producción que existía en el establecimiento, como se puede ver en las entrevistas, los trabajadores manejaban perfectamente la interna política de la gerencia del Comargen de aquella época, se preocupaban por conocer y entender la parte económica del frigorífico, por ejemplo saber cuántas reses entraban, cuántos kilos se exportaban, cuál era la ganancia, etc. Eso los hacía fuertes en las negociaciones con la directiva del frigorífico, lo cual le trajo muy buenos resultados relativos a lo que se daba en otros frigoríficos.

En materia de sindicato se observa que la inmensa mayoría de los que allí trabajaban integraban el mismo. No sólo lo integraban sino que además opinaban y hacían valer su parecer. Cada empleado tenía su postura frente a determinado tema y para cambiársela había que convencerlo, una tarea que no era fácil ya que tenían claras sus ideas. Después de mucha discusión se resolvían hacer cosas en común por parte de los trabajadores.

No sólo los trabajadores de dentro del Comargen participaban de la militancia en el sindicato, sino que existían personas que desde afuera apoyaban a los trabajadores. Esto ayudaba a que las preocupaciones del sindicato no fueran ajenas a la de la localidad y vice versa. Éste es uno de los motivos que hace posible la jornada cívica en 1986 para la reapertura del frigorífico. De una manera u otra se encontraba toda la localidad involucrada.

Cultura del Debate

Año tras año dentro del frigorífico se fue conformando una cultura del debate. Los trabajadores afirman que la palabra de cada uno de ellos era importante para tomar las decisiones grupales. Recuerdan con orgullo que los temas importantes se discutían en cada rincón del frigorífico donde hubiera dos o más trabajadores. El Comargen era un lugar de trabajo y también de integración para las personas que allí trabajaban, un lugar de pensamiento, discusión y de enriquecimiento de subjetividades.

Existía en ellos una cultura de camaradería, no importaba de que partido político fueras, pero era feo ser carnero, era feo entrar a trabajar cuando había una medida de lucha y desde las casa ya los padres le decían a sus hijos que si hay paro no trabajan, venían de una cultura distinta, no eran todos, pero había una gran mayoría que sí.” (Entrevistado 4)

Más allá de las diferencias de opinión que pudieran existir primaba la idea de que todos pertenecían a una misma clase, eran una clase en sí y para sí. La cantidad de trabajadores afiliados al sindicato era alta y a su vez la participación de estos en el funcionamiento del mismo era muy numerosa.

Comargen tenía no menos del 80 % de los trabajadores afiliados, la directiva eran 11 miembros titulares, 11 miembros suplentes y después tenía 45 delegados de sección titular y 45 delegados suplentes, o sea, que desde el punto de vista de la organización sindical no se podía negar su enorme fortaleza. (Entrevistado 4)

Existía compromiso y preocupación por datos de la realidad, concretos y verdaderos.

La discusión entre los trabajadores se daba a todos los niveles, y se daba en una altura importante, no bastaba que alguien viniera y dijera tal o cual cosa y argumentara... había que convencer a los trabajadores de que realmente era así. Y había que convencerlos con datos, con cosas, no se trataba simplemente de la palabra por la palabra. Seguro, eso significaba también que mucha gente ganaba la confianza de los trabajadores, la confianza real. (Entrevistado 1)

Acción colectiva

La acción sindical era la principal herramienta para llegar a acuerdos importantes y la cercanía del dueño de los medios de producción (el propietario del frigorífico) favorecía a este diálogo que era lo que posibilitaba los nuevos convenios. Recuerdan esto con mucho orgullo y se sienten pioneros en algunos aspectos. Los convenios y el buen relacionamiento con los directores tenían sus frutos.

Luego cuando empezamos a negociar convenios bilaterales entre la empresa y el sindicato, lo que logramos fue que los sueldos sean muy buenos, muy buenos. Es más, los sueldos del Comargen eran los mejores sueldos de toda la industria y por supuesto de toda la zona... Era una producción de punta y un sindicato de punta... es más, un poco en el imaginario... quedaron algunas cosas que son un poco leyenda, pero... mal manejado por algunos... este... se decía que Comargen cerró por los altos sueldos que tenía que pagar a

la gente... No es así, nuestros sueldos estaban atados a la productividad. Una cosa que nosotros negociábamos ya como... como un concepto interesante, el concepto de punta a nivel sindical en aquel momento, muy discutido en el seno de los sindicatos, era acordar convenios por productividad. (Entrevistado 8)

También fueron de los primeros sindicatos en tener una comisión de género debido a sucesivos abusos de funciones de algunos encargados a mujeres que iban al frigorífico a solicitar trabajo. De esta manera lograron atacar el problema y darle a las mujeres un lugar en la vida del sindicato.

Lo peor de las condiciones laborales lo vivían las mujeres, existía violencia de género a través de acoso sexual de los encargados hacia las mujeres. Había algunos supervisores que se aprovechaban de que las mujeres necesitaban trabajar “entonces decían te veo tal día, a tal hora y en tal lugar, y bueno las mujeres que no iban, cuando venían no tenían la tarjeta ¿Qué paso con la tarjeta? No... hablé con fulano y te dije que fueras y no fuiste, hoy te doy la tarjeta pero la próxima vez que te diga que vayas y no vas no entras. Es imposible contabilizar cuántas mujeres padecieron este acoso. Existió un caso particular, que el sindicato salió en defensa de una compañera, e hicieron despedir a un supervisor general del frigorífico. (Entrevistado 4)

Su visión de agrupación de los trabajadores era amplia y trascendía los muros del frigorífico, les preocupaba y se comprometían con los que les pasaba a su alrededor, su alcance era barrial, local y nacional.

“Había unos cuantos delegados, en cada sección tenía su delegado. Cada cámara tenía su delegado, mantenimiento tenía su delegado, y así todas las secciones.” (Entrevistado 1)

Tenían con todos los sindicatos, el presidente del plenario de Las Piedras era de COMARGEN, el secretario del plenario era de COMARGEN, participaban de ese plenario inter-sindical más de 30 organizaciones sindicales y tenían destinado trabajadores, desde el punto de vista sindical para ir a la puerta a las diferentes fábricas a hablar con los trabajadores, con un volante, querían transmitir la necesidad de organizarse, transmitir sus preocupaciones por las condiciones de trabajo, por los salarios, etc. (Entrevistado 4)

Incluso durante la dictadura no cesaron las luchas por sus derechos, algunos trabajadores del

COMARGEN junto con otras personas involucradas en la dinámica del mismo, llegaron a crear una cooperativa de consumo en Las Piedras, porque era lo que les permitía reunirse y hablar de los temas que no se podían hablar en épocas de dictadura, en realidad nunca funcionó esa cooperativa como tal, fue una estrategia de resistencia al régimen para mantener la participación de la forma que se pudiere. Ahí hablaban de muchos temas políticos que de otra manera sería imposible hacerlo durante el período dictatorial.

Nuestro interés era el de una sociedad mejor. Ahora, cuando salimos de la dictadura no todos siguieron vinculados a esa comisión, empezaron a primar los intereses individuales y la misma se fue desvaneciendo. (Entrevistado 5)

El trabajador estaba implicado en la producción, le interesaban las cuestiones de qué cantidades se producían, cómo, cuánto se vendía, etc. Le interesaba conocer todo el nivel de producción, conocían gran parte de la gestión directiva del frigorífico. Si bien los salarios mejoraban gracias a los convenios, no eliminaban la raíz del problema que sería la explotación del hombre por el hombre, los convenios podían ayudar a que la expropiación fuera menor pero no eliminaba la raíz del problema.

Angustia y vacío luego del cierre

El cierre del Comargen marcó un antes y un después para la localidad de Las Piedras. El impacto del cierre aún guarda tristeza en los que allí trabajaron y en los que allí fueron protagonistas de esta Historia.

El COMARGEN era... una fuente de trabajo, para acá para Las Piedras ¿viste? La verdad que era muy importante eso ahí. La verdad que fue catastrófico eso, haber cerrado eso es catastrófico. (Entrevistado 7)

Cuando eran mil personas en las cuales ya había gente que estaba difícil para salir a trabajar, gente que estaba a punto de jubilarse, gente que le faltaban 4 o 5 años pa' jubilarse, gente que le faltaba 7 años. Hubo muchos impactos diferentes... y cuando cerró también la industria de la carne, estaba bajando toda. Las Piedras vivía de la industria

frigorífica ese era el grueso... Lo primero que vos ves, el primer impacto que ves vos es en los comercios. Y ahí empezó a cerrar y a cerrar a cerrar...creo yo que si hoy se parara la industria frigorífica, capaz que notás el cambio pero no tanto, porque no son tantos los empleados digo... Fue grande el impacto. (Entrevistado 6)

Fue un suplicio Las Piedras, todo lo que decayó (cuando cerró el frigorífico). Ibas a trabajar de noche y esa calle era un desfile... Aunque sean las 2 de la mañana 3 de la mañana salías tranquilamente que no te iba a pasar nada. (Entrevistado 2)

Una industria que ocupaba a más de 1000 trabajadores, y era la principal industria de Las Piedras. Cuando cerró el frigorífico, sin lugar a dudas, la ciudad de Las Piedras sintió un golpe muy fuerte. Una herida, casi diría una herida muy fuerte que hizo que esta sociedad pedrense se deteriorara este... un sentimiento. (Entrevistado 8)

La trascendencia que este frigorífico tuvo para el resto de la localidad queda evidenciada como algo más importante que una simple empresa. Un número importante de pedrenses trabajaban allí o habían trabajado alguna vez. Es por esto que hemos tomado la palabra de uno de los entrevistados para describir la relevancia que tenía el Comargen para la localidad y la zona.

El COMARGEN fue por el peso de su tipo de industria que tenía, digamos que fue el bastión de Las Piedras. Desde el punto de vista laboral por ejemplo en Las Piedras había no menos de 8 fábricas de dulces, acá arriba nomás en el repecho habían 2, una en frente a la otra y en la zona de ruta 5 allí arriba habían como 4 o 5. Habían también alrededor de 6 o 7 curtiembres, en el dorado había una, en san francisco había otra, todo eso desapareció. De alguna forma el Comargen era un pulmón económico y social de Las Piedras, Cuando cierra Comargen, el comercio de Las Piedras se resintió profundamente, generó un 50% de pérdida de ganancia, y eso no dicho por nosotros, sino que dicho por los propios comerciantes del centro comercial. (Entrevistado 1)

El impacto a nivel comercial era importante, la actividad económica era dinámica gracias a la gran cantidad de trabajadores que necesitaban consumir en la ciudad. El cierre no sólo dejó a familias sin trabajo sino que redujo considerablemente la actividad económica en la ciudad. El hecho de que en 1991 el poder ejecutivo autorizara a vender ganado en pie al exterior hacía que se necesitara menos mano de obra, y los frigoríficos creados en la década del 60 para descentralizar la producción comenzaron a tener menos espacio en el mercado y poco a poco fueron desapareciendo como el

propio Comargen.

Como afirma Bourdieu (20017) sobre otra realidad similar, “lo que desapareció con la fábrica fue su razón de ser, ingresaban a ella con toda naturalidad -...- y también con toda naturalidad destinaban a ella sus hijos”.

Su fuerte sentido de pertenencia se genera gracias al compañerismo y al diálogo entre los propios trabajadores. La búsqueda de un objetivo en común como el de mejorar las condiciones de trabajo los llevó a formar un sindicato dentro del frigorífico y a través de él pudieron formalizar y llevar a cabo acciones que modificaron el rumbo de la historia del frigorífico. Los trabajadores no eran meros cumplidores de un papel o una tarea, sino que eran capaces de construir su historia. Esto no lo podían hacer individualmente, pero con la suma de todos los trabajadores, las ideas se podían llevar a la realidad y transformar la misma. A pesar de estar sometidos en una relación de explotación, a través de la agrupación sindical y de la modificación de su entorno el ser social se volvía a conectar con el género humano, y quizá sea eso lo que tanto añoran los trabajadores y que no lo pudieron encontrar en otros trabajos que tuvieron después.

El día que cerró fue tristísimo, pero después tuve otras experiencias de trabajo que jamás nunca viví lo que viví en Comargen.... (Entrevistado 3)

Capítulo V

Consideraciones Finales

El frigorífico Comargen fue un lugar de trabajo y de vida de muchas personas de Las Piedras. El trabajador llegaba con la ilusión de poder encontrar un trabajo estable que le diera seguridad en sus vidas para poder aspirar a tener su propia familia.

Dentro de ese lugar se encontraban con un trabajo exigente pero que la forma de encararlo era amigable, de camaradería y de unión sindical entre los trabajadores. Ese clima de trabajo que encontraban los llevaba querer sumarse a ese estilo de trabajo, a querer ser parte de ese colectivo de trabajadores que día a día se encontraban para realizar la tarea.

El tiempo que compartieron ahí fue muy importante y simbólico también dentro de la historia nacional, participaron de una gran huelga de la industria frigorífica del 69, del período de la dictadura cívico-militar y vivieron juntos el proceso de resistencia al cierre del frigorífico, algo que fue traumático no solo para ellos sino para todos los habitantes de las piedras. Cuando los entrevistados hablan acerca del cierre del frigorífico se resume en la siguiente frase:

“Nostalgia, mucha nostalgia. Nostalgia porque... Date cuenta que... Lo que era eso y... está todo cerrado.” (Entrevistado 7)

En los relatos de los trabajadores en algunos puntos estuvo la idea de que el pasado fue mejor, muchos de ellos creen que en la manera de trabajar de aquella época y de aquel lugar era mejor que la de hoy en día, en la forma de trabajar y en las aspiraciones que tenían con respecto a los jóvenes de ahora. Ellos ven diferencia en las formas de trabajo, en la actitud hacia el mismo. En las agrupaciones de hoy, en las aspiraciones del trabajador y en el trabajador en sí.

“Era importante la interrelación, la aspiración nuestra cómo trabajadores era conseguir trabajo, conseguir un buen trabajo para poder formar una familia. O sea... esa era la aspiración, una aspiración tan pequeña realmente para lo que el trabajador le da a la sociedad, que es más que merecido, es mucho más que merecido. Y sin embargo hoy nos han quitado hasta eso, hoy la juventud no tiene derecho a formar su hogar... no tiene mecanismos como para decir voy a...” (Entrevistado 1 Filmación)

“El día que entré a Comargen me sentí contento, alegre... no se, nos reforzábamos era ¿cómo se dice? como retroalimentarse era... cada persona que entraba, la conocíamos a Elma, íbamos comíamos fa... era algo... yo que se... (Entrevistado 3)

También ellos notan una marcada diferencia en la forma de agruparse de aquellos trabajos con respecto a los de hoy en día. Ven que se ha ido perdiendo la cultura de debate que a ellos los mantenía peleando por una causa común.

“Hoy no hay una cultura al debate, la fuimos perdiendo, yo creo que la perdimos la cultura al debate y creo que hay que recuperarla. Y creo que hoy también hay un tema de que es ahora., somos más inmediatistas, pensamos menos desde el punto de vista de la concepción sindical.” (Entrevistado 4)

Esta historia del Comargen no termina cuando cierra el frigorífico sino que continúa en la vida y en la memoria de sus trabajadores. En este caso particular el local del ex-frigorífico continúa siendo un lugar que contribuye a la historia y la memoria de Las Piedras. Allí se ha instalado el Polo Tecnológico Canario en donde funcionan diferentes emprendimientos productivos, uno de ellos es la Cooperativa CTEPA que estuvimos acompañando desde la Universidad en su proceso de conformación e instalación de la planta en el marco del proyecto integral de Trabajo y cuestión agraria junto a la UEC (Unidad de Estudios Cooperativos).

El espacio físico continúa siendo historia viva:

“Historia donde están instalados es la historia de que se puede transformar, y se puede transformar para bien. Recién la compañera recordaba aquella gran movilización y me he encontrado aquí con queridos compañeros del Comargen de aquella época, desde Yamandú a otros compañeros, culmina en aquella marcha a pie hasta Montevideo por la reapertura del COMARGEN, que en aquel momento no tuvimos suerte. Pero cuando los trabajadores, la sociedad, el pueblo se organiza, logra sus objetivos.” (Marcos Carámbula intendente de Canelones en inauguración de CTEPA).

Uno de los aprendizajes es que hoy en día nuestro desafío es dar respuestas concretas a situaciones concretas y ser capaces de trascender los hechos para pensar una orientación en común. Ya que “El

hombre aislado no es fuerte, como se decía, sino débil; débil si se aísla por orgullo en la selva; débil si el temor lo aísla en el silencio bajo una dominación tiránica: débil si se deja explotar en la fábrica, uno entre miles, negándose a buscar en la asociación con sus compañeros energías para luchar contra la injusticia. En todos los casos será débil y esclavo, será menos hombre, ya que el hombre existe y se define por sus relaciones con los demás.” (Fabbri, 1957)

Otro de los aprendizajes logrados es pensar que parte de la tarea como individuo y como Trabajador Social debería ser la de contribuir a “transformar un mundo deshumano, en el que dominan los objetos, en un mundo de los hombres, en un mundo de hombres libres, que sean conscientes de su destino y que su bien supremo sea el propio ser humano.” (Schaf, Adam, 1967). De esta manera nuestra tarea puede ser transformadora de la sociedad, y más humana., “Un humanismo entendido de tal forma que represente una teoría de la felicidad. Lo más importante es que los hombres sean felices, que puedan ser felices.” (Schaf, Adam, 1967).

Bibliografía

- Antía, Fernando. *Uruguay: Crisis y reactivación en los ochenta y los dos mil*. El Uruguay del Siglo XX. Tomo 1: La Economía. Ediciones de la Banda Oriental. Montevideo.
- Antunes, Ricardo (2010). *La dialéctica entre el trabajo concreto y el trabajo abstracto*. Revista Herramienta. Junio 2010, N° 44. Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/revista-impresa/revista-herramienta-n-44>.
- Antunes, Ricardo (1999). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. Antídoto. Buenos Aires.
- Antunes, Ricardo (2005) *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Taller de estudios laborales. Herramienta. Buenos Aires.
- Bauman, Zygmunt (2003). *Modernidad Líquida*. FCE. Argentina. Pág. 31.
- Bernhard, Guillermo (1970). *Los monopolios y la industria frigorífica*. Ediciones de la banda Oriental. Año 1970.
- Bertino, Magdalena y Tajam, Héctor y Bertoni, Reto y Yaffé, Jaime. (2005) *Historia económica del Uruguay*. Fin de Siglo. Montevideo.
- Bhir, Alain (1998). *Los desafíos actuales del movimiento obrero*. Conferencia pronunciada el 2 de setiembre de 1998 en el Instituto de Filosofía e Ciencias Humanas de la Universidad de Campinas (Unicamp), São Paulo, Brasil.
- Bourdieu, Pierre (2007). *La miseria del mundo*. Fondo de cultura económica. Buenos Aires.
- Bucheli, Gabriel – Harriet, Silvia (2012). La dictadura cívico-militar, 1973-1984. en *1960-2010 Medio siglo de historia Uruguaya*. Ediciones de la Banda Oriental.
- Camou, María- Porrini Rodolfo (2006). (Compiladores). *Trabajo e historia en el Uruguay. Investigaciones recientes*. Universidad de la República. pág88
- Castel, Robert (2008). *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?* Manantial. Buenos Aires.

Espassandín, Nancy. Taylorismo-Fordismo. Teórico de Trabajo y Cuestión Agraria. Udelar-FCS 2011.

Fabbri, Lucci (1957) *vitalidad y espontaneidad de lo orgánico*, en *Lucha Libertaria*, mayo 1957, año XX N° 171 en Sarachu, Gerardo (2009) Poder hacer autogestión: Desafíos y rupturas necesarias desde las experiencias asociativas populares. Ponencia presentada al IV Seminario del Comité Académico sobre Procesos Cooperativos y Asociativos (PROCOAS) de la Asociación de Universidades del Grupo Montevideo (AUGM), Curitiba-Brasil.

Folardi, Guillermo y Melazzi, Gustavo (2009) *La economía de la sociedad capitalista y sus crisis recurrentes*. Universidad de la República. Montevideo.

Frega, Ana (2005). *Historia del Uruguay del siglo XX (1890-2005)*. Ediciones de la banda oriental. Montevideo.

From, Erich. *Marx y su concepto del hombre*. Manuscritos económicos y filosóficos. Instituto de Filosofía e Ciencias Humanas de la Universidad de Campinas (Unicamp), São Paulo, Brasil.

Kosik, Karel (1967). *Dialéctica de lo concreto. Estudio sobre los problemas del hombre y del mundo*. Grijalbo. Méjico.

Lewowicz, Lucía (2016). *LEMCO. Un coloso de la industria cárnica en Fray Bentos, Uruguay*. INAC. Montevideo.

Lessa, Sérgio (2012). *Mundo dos Homens*. Instituto Luckács. 1ª Edición. Sao Paulo 2012.

Lessa, Sérgio. *Abaixo a família Monogamica*. Instituto Luckács. 1ª Edición. Sao Paulo 2012.

López, Alfredo (1998). *Frigoríficos y Mercados*. Talleres Gráficos de PuntoSur. Montevideo.

Lezama Astigarriaga (2004) *Cuadernos del Claeh*. Revista Uruguaya de Ciencias Sociales. Editada por Claeh, 2ª serie, año 27, 2004/1.

Marcuse, Herbert (1969). *Marx y el trabajo alienado*. Carlos Pérez editor S. A. Buenos Aires.

- Martín y Köler, 2005 en Rodríguez, Juan Manuel. *Realaciones laborales y modelo de desarrollo*. Montevideo: Universidad Católica del Uruguay: Grupo Magro, 2010..
- Marx, Karl (1987). *El Capital. Crítica de la economía política. Libro Primero. El desarrollo de la producción capitalista*. Cortago. Buenos Aires.
- Marx, Karl (1960). *Manuscritos económicos y filosóficos de 1884*. Editorial Austral. Santiago de Chile.
- Mészáros, István (2012). *La incontralabilidad del Capital* en “Mészáros e a incontralabilidade do capital de María Cristina Soares Paniago. Instituto Lukács. Sao Paulo.
- Netto, José Paulo y Braz, Marcelo (2006). *Economía Política: uma introducao crítica*. Cortéz. Sao Paulo.
- Notaro, Jorge (2005). *La batalla que ganó la economía (1972-1984)* en El Uruguay del Siglo XX. Tomo 1: La Economía.
- Porrini, Rodolfo (2007) *Historia del Uruguay en el siglo XX (1980-2005)*. Banda Oriental. Montevideo.
- Porrini, Rodolfo (2004) *Historia y memoria del trabajo: hacia la recuperación de la memoria oral y los archivos*. Banda Oriental. Montevideo.
- SCHAFF, Adam. (1967) *O marxismo e o individuo*. Civilizacao Brasileira. Río de Janeiro.
- Rojot y Tergeist (1995) en Rodríguez, Juan Manuel. *Realaciones laborales y modelo de desarrollo*. (2010) Grupo Magro, Montevideo.
- Rodríguez et al., 2006, p. 23 en Acosta, Yamandú. *Sujetos Colectivos, Estado y capitalismo en Uruguay y América Latina: perspectivas críticas*. Trilce, Montevideo.
- Soares Paniago, María Cristina (2012). *Mészáros e a incontralabilidade do capital*. Instituto Lukács. Sao Paulo.
- Supervielle, Marcos y Pucci, Francisco.(2008) *El trabajo y las realaciones laborales en el siglo XX*. En: Nahum, Bejamín (Comp): *El Uruguay del siglo XX: La Sociedad*. Ed. Banda Oriental.

Zubillaga, Pan y Trabajo. *En Historia y memoria del mundo del trabajo*. Rodolfo Porrini, pág. 78.

Ley 10.562 Poder Legislativo. Montevideo, Uruguay. Año 1944.

Ley 13.552 Poder Legislativo. Montevideo, Uruguay. Año 1966.

Entrevistas a los ex-trabajadores

Entrevistado 1 20/09/12 realizada por Guzmán y Juan.

Entrevistado 2 10/10/11 realizada por Jessica Cardozo, Marlene

Entrevistado 3 2011 realizada por Analía, Jessica Curbelo

Entrevistado 4 13/10/12 realizada por Loreley, Juan.

Entrevistado 5 04/11/12 realizada por Guzmán, Juan.

Entrevistado 6 2011 realizada por Analía, Jessica Curbelo

Entrevistado 7 12/11/12 realizada por Juan.

Entrevistado 8 12/05/12 realizada por Belén, Juan.

.