

# **La organización de los trabajadores en los establecimientos: De los orígenes en Argentina a la actualidad en la industria química de la zona norte del conurbano bonaerense**

Arecco, Maximiliano  
[maxiarecco@yahoo.com.ar](mailto:maxiarecco@yahoo.com.ar)  
Licenciado en Sociología  
Docente UBA y UNPAZ  
Trabajador en la química Praxair

## **Introducción**

En Argentina, la reactivación económica e industrial post-devaluación de 2002 generó un importante crecimiento en los índices de empleo y una reducción de la desocupación. En este marco, retornaron al centro de la escena nacional los conflictos entre el capital y el trabajo.

A partir del retorno de esta conflictividad capital-trabajo, comenzó un periodo marcado por reivindicaciones de organizaciones sindicales, recuperación de instituciones laborales, crecimiento relativo de la afiliación sindical, aumento de negociaciones colectivas de trabajo y organización o reorganización obrera en los lugares de trabajo.

La organización de los trabajadores en los establecimientos laborales (comisiones internas, cuerpos de delegados y delegados de planta) constituye una característica muy importante y distintiva del movimiento obrero argentino a lo largo de su historia.

Esta forma de organización tiene particularidades que muchas veces hacen que desarrollen prácticas, funciones, metodologías, luchas y objetivos distintos a los de la organización sindical tradicional (o su conducción) lo que, en algunos casos, funciona como un complemento, pero en otros genera conflictos, roces, rupturas y/o una compleja convivencia política y sindical al interior de los gremios.

En el presente trabajo nos proponemos describir y analizar, a partir de los testimonios de los propios trabajadores, el surgimiento y desarrollo al interior de cuatro fábricas químicas de la zona norte del conurbano bonaerense (Linde San Martín, Linde Pilar, Indura Garín y Praxair Pacheco) de distintas organizaciones obreras en los lugares de trabajo.

Partiendo del interrogante de cuáles son las características de estos organismos de base en la industria química, analizaremos cómo se da su nacimiento, qué expresa su resurgimiento, cuáles son sus prácticas, metodologías, funciones, luchas y objetivos, cómo se relacionan con la conducción del sindicato y cuál fue la respuesta patronal ante su aparición.

Previamente, desarrollaremos una caracterización de la relevancia de las organizaciones de los trabajadores de base en Argentina.

A continuación, realizaremos una breve síntesis histórica para comprender el proceso de desarrollo y consolidación de los organismos de representación obrera en los lugares de trabajo, su relación contradictoria a lo largo de los años con las direcciones de los sindicatos tradicionales, el rol del Estado y las respuestas patronales.

Posteriormente, para ubicar el contexto de resurgimiento en la post-devaluación de 2002 de estas experiencias de sindicalismo en el lugar de trabajo, haremos un breve análisis de las condiciones económicas, laborales y sociales del período.

La importancia de estudiar el retorno de la centralidad de las luchas entre el capital y el trabajo a partir de la post-devaluación, la reaparición de los organismos obreros en el lugar de trabajo y el desarrollo de estas experiencias radica en conocer cuáles son las herramientas con las que cuentan los trabajadores, cómo se apropian de ellas, por qué no de otras y con qué fines. Por otra parte, nos permite observar cómo se relacionan estos colectivos obreros con las patronales y las conducciones tradicionales, qué prácticas y metodologías desarrollan, cuáles son sus reivindicaciones y conflictos y las características del mecanismo de resolución de los mismos.

Teniendo en cuenta la profundización de la crisis económica y la consecuente ofensiva patronal, consideramos de suma importancia conocer el estado del movimiento obrero y el nivel de organización en los establecimientos para poder analizar las perspectivas de resistencia, lucha, desarrollo, consolidación y extensión de prácticas sindicales democráticas y participativas en el lugar del enfrentamiento cotidiano con el capital: las fábricas y otros lugares de trabajo.

Para desarrollar este trabajo se realizó un análisis a partir de distintas fuentes primarias y secundarias. Entre las fuentes primarias se incluyen entrevistas a trabajadores y registros de observación participante en plenarios de delegados gremiales, cursos de capacitación sindical y diferentes conflictos.

Consideramos que las entrevistas a los trabajadores son muy útiles no sólo para conocer el hacer de los trabajadores sino porque muchas de estas experiencias en distintos momentos y períodos de organización transcurren al interior de la fábrica de forma clandestina y sólo “cruzan el portón fabril”

cuando ocurre un conflicto que lo amerita o cuando la organización está suficientemente consolidada para hacerlo.

Se realizaron un total de once entrevistas a trabajadores de las fábricas Praxair de Pacheco, Linde de San Martín, Linde de Pilar e Indura de Garín.

## **La organización obrera en el lugar de trabajo**

Como dijimos en la *Introducción* de este trabajo analizaremos la experiencia y el desarrollo de distintos colectivos de trabajadores de base de la industria química del conurbano bonaerense.

El sindicalismo argentino tiene una particularidad que lo distingue del de otros países: su representación en el propio lugar de trabajo. Estas instancias de organización y representación de los trabajadores, es considerada una de las claves del poderío del movimiento obrero argentino (Basualdo, 2008; Doyon, 1984; Gilly, 1985; Lenguita, Montes Cató y Varela, 2010; Ventrisci, 2011).

Según la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS, 1988) N°23551, que regula estas instancias de representación obrera, los delegados y las comisiones internas ejercen la representación de los trabajadores del establecimiento ante el empleador, el Estado y la asociación sindical por un lado y la del sindicato ante la empresa y los trabajadores por el otro (Art. 40). Para que haya comisión interna y delegados, el lugar de trabajo debe tener diez o más empleados, la elección tiene que ser convocada por el sindicato de la rama, los candidatos deben estar afiliados al sindicato y pueden votar todos los trabajadores estén o no afiliados (Art. 41). El número de delegados varía según la cantidad de trabajadores, (Art. 45) y los delegados elegidos con estos requisitos tendrán tutela sindical y por lo tanto no podrán ser despedidos, suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo (Arts. 50 y 52). Es importante resaltar que para la ley, como vimos, los delegados y las comisiones internas tienen una representación dual. Esta dualidad puede generar conflictos, ya que por un lado los delegados representan a los trabajadores del establecimiento que son quienes los elijen con su voto directo, y por el otro representan a la conducción sindical. Muchas veces, los tiempos, métodos, tácticas y estrategias de ambas partes no son los mismos.

La organización en el lugar de trabajo es de suma importancia: en primer lugar porque se sitúa en el mismo espacio donde el capital se desarrolla y extrae sus ganancias. Es decir, las comisiones internas, en cierto sentido, disputan la rentabilidad de las patronales en el lugar donde se genera (Gilly, 1985; Lenguita et al., 2010; Cifarelli y Martínez, 2007). Además, el lugar de trabajo constituye el ámbito

donde primero se relacionan los trabajadores, surge la necesidad de luchar y se hace posible la construcción de la identidad obrera como clase (Cifarelli y Martínez, 2007).

Los delegados son también trabajadores del establecimiento. Surgen, están y tienen los problemas de todas las personas que trabajan en la fábrica y son elegidos por sus pares lo cual puede generar vínculos muy fuertes de unidad y reconocimiento (Arecco, Cabaña y Vega, 2009).

Sin embargo, estas características y potencialidades de los organismos de base pueden ser sólo una formalidad y no parte de un funcionamiento democrático real donde el delegado sólo sea una especie de correa de transmisión de las decisiones de la conducción del sindicato y no la representación de los trabajadores (Cifarelli y Martínez, 2007).

En este sentido, es interesante conocer el desarrollo histórico de estos organismos de base en el país antes de analizar la situación de la industria química en la post-convertibilidad.

### **La organización de base de los trabajadores: autonomía, subordinación, salto a la política y respuestas del capital**

En nuestro país, como mencionamos previamente, la organización de los trabajadores en los lugares de trabajo es una de las características principales del modelo sindical. Esta particularidad nació a principios del siglo XX, se consolidó de hecho a mediados de 1940 y se reglamentó mucho tiempo después.

Desde sus orígenes, estos organismos interactuaron con las patronales, el Estado, los gobiernos y los sindicatos.

Las patronales, en todos los momentos históricos, buscaron impedir la organización de los trabajadores con recursos legales, ilegales y represivos. La respuesta habitual de las empresas ante la conformación de las comisiones internas fue la intimidación a los trabajadores, la persecución de sus miembros y los despidos.

El Estado y los gobiernos, en algunos períodos fueron cómplices de los planes patronales contra la organización obrera (persecuciones, intimidaciones y despidos), en otros, el brazo represivo hacia los trabajadores (encarcelamientos, desapariciones y asesinatos), y sólo en momentos específicos buscaron legalizar y legitimar a las comisiones internas pero limitando su actividad al lugar de trabajo y bajo el control de los sindicatos reconocidos.

Por último, las conducciones sindicales tradicionales, buscando ampliar su poder, recursos y legitimidad ante los trabajadores, las patronales y el Estado, por un lado impulsaron el desarrollo de estos organismos, pero por otro, intentaron limitar su autonomía, dando lugar a una relación contradictoria que en algunos momentos potenció la organización y en otros desencadenó la confrontación abierta.

Estos organismos y su desarrollo, auge o retroceso, coinciden con el contexto político, económico y social del país. Podemos analizar su historia en cinco periodos donde en cada uno de éstos el contexto tuvo cambios y, por lo tanto, también la relación de los organismos de base con las patronales, el Estado y los sindicatos.

Los periodos que mencionaremos resumidamente, observando procesos en general y sin detenernos en hechos particulares, son: 1) Origen 1900-1945, 2) Auge y consolidación 1945-1955, 3) Resistencia 1955-1969, 4) Coordinación y clasismo 1969-1976, y 5) Represión y retroceso, 1976-2003.

#### 1) Origen de la organización en el lugar de trabajo, 1900-1945.

En nuestro país, desde los orígenes de la organización obrera, como consecuencia de la fuerte represión antisindical, de la restricción a la participación democrático-electoral de la mayoría de la población, de las pésimas condiciones laborales y sociales de los trabajadores y de la influencia de grupos anarquistas y socialistas surgieron instancias de organización políticas, sociales y sindicales con participación de las bases trabajadoras (Belloni, 2011).

Aunque no hay registros de los orígenes de la organización en los lugares de trabajo, constan investigaciones históricas donde, a partir de la firma de convenios entre la organización sindical y la patronal, se reconocía una comisión para controlar el cumplimiento de lo acordado (marmoleros en 1901 y gráficos en 1906) (Abós, 1983; Marotta, 1960).

En 1917, los ferroviarios, luego de una extensa lucha consiguieron (además de sus reivindicaciones laborales) que en los lugares de trabajo haya representantes sindicales. Al poco tiempo los maquinistas del ferrocarril agrupados en La Fraternidad lograron que la patronal reconozca la existencia de comisiones de reclamos en los distintos ramales. Por su parte, en 1919 la Compañía Alemana de Electricidad reconoció la representación obrera en el lugar de trabajo y dos años después se crearon consejos de personal en el comercio Gath y Chaves (Abós, 1983).

Alrededor de la década del '30, a partir de la orientación político-sindical del Partido Comunista de Argentina que proponía sindicatos centralizados por rama de actividad y representación obrera en los lugares de trabajo, comenzaron a desarrollarse estos organismos en las fábricas, talleres y obras,

fundamentalmente de los rubros metalúrgicos, textiles y de la construcción, en los cuales este partido tenía mayor inserción y/o influencia (Camarero, 2007; Ceruso, 2010; Schiavi, 2013; Schneider, 2013).

Las primeras comisiones internas estaban integradas al sindicato que buscaba el reconocimiento de las patronales y el Estado mediante la firma de convenios y el pedido de legalidad para darles protección ante despidos y represión. El objetivo de estos organismos era la representación de los trabajadores ante la empresa para el control y la mejora de las condiciones laborales y la defensa ante la prepotencia patronal. Sus integrantes se elegían mediante asambleas de los trabajadores del establecimiento (Ceruso, 2010; Schiavi, 2013).

Los sindicatos, como mencionamos, a pesar de impulsar el desarrollo de estas instancias de base en los lugares de trabajo para su propio fortalecimiento institucional, intentaron regularlos e imponerles un funcionamiento orgánico subordinado a las decisiones del sindicato en lo referido a pedidos de mejoras de condiciones laborales y realización de medidas de fuerza (Ceruso, 2010; Schiavi, 2013).

## 2) Auge y consolidación, 1943-1955.

A partir de la llegada de Perón al Departamento de Trabajo (Secretaría desde Noviembre de 1943) y su política de conciliación entre el capital y el trabajo, del reconocimiento a la representación sindical amparada por la Ley de Asociaciones Profesionales y del salto en la movilización que significó el triunfo obrero y popular del 17 de octubre y la posterior llegada a la presidencia, estas instancias de representación en el lugar de trabajo se multiplicaron extendiendo su poder (Basualdo, 2008; Schneider, 2013). Desde entonces, los Convenios Colectivos (CCT) firmados entre las representaciones patronales y obreras con el reconocimiento del Estado incorporaron cláusulas y artículos que garantizaron la conformación de las comisiones internas de fábricas y la estabilidad de los delegados en su trabajo (Basualdo, 2008; James, 1981).

Estas instancias de representación en los lugares de trabajo fueron claves en: a) el proceso de afiliación masivo de los trabajadores a los sindicatos reconocidos por el Estado; b) la aplicación efectiva de la nueva legislación laboral y los CCT; c) la relación entre patrones, jefes y trabajadores, ya que los delegados estaban en el establecimiento protegidos ante despidos o represalias; d) conseguir la participación del conjunto de los trabajadores en los conflictos y medidas de acción directa convocadas por la conducción sindical y también, por las propias instancias de base, superando, en algunos casos, a las dirigencias (Basualdo, 2008).

Como plantea Schiavi, en el periodo comprendido por los dos gobiernos de Perón, se mantuvo esta situación contradictoria y de tensión entre los organismos de base y las cúpulas sindicales que incluyó

(en algunos casos como la huelga metalúrgica de 1954 o el Congreso de la Productividad de 1955) también al gobierno. Esta situación radicaba principalmente en la dependencia de las cúpulas sindicales con el Estado para la obtención de su legalidad e ingresos, pero a su vez necesitaban del consenso y la movilización de las bases, quienes le otorgaban fuerza y legitimidad (Schiavi, 2009).

A pesar de estas contradicciones en la historia de las comisiones internas, podemos considerar que el modelo sindical, consolidado durante el gobierno de Perón por rama de actividad, altamente centralizado en la cúpula y con una fuerte movilización en las bases (a partir del funcionamiento y desarrollo de las organizaciones en el lugar de trabajo) otorgó un gran poderío al movimiento obrero (Giorgetti, 2016).

Las patronales y los sectores del capital, también durante la década peronista, intentaron impedir el desarrollo y funcionamiento de las organizaciones de base fabril. Esta negativa a reconocer las comisiones internas hizo que en las negociaciones colectivas donde se las incluía no se detallen sus funciones, deberes y obligaciones, generando de esta forma un funcionamiento basado en negociaciones *ad hoc* al interior del establecimiento según la relación de fuerza interna de las partes (Doyon, 1984).

A principios de la década del '50, ante una compleja situación económica y la búsqueda del gobierno y el empresariado por aumentar la productividad, se profundizó la ofensiva patronal contra las comisiones internas. Esto se expresó claramente en el Congreso de la Industria de 1953, el Congreso de Organización y Relaciones de Trabajo en 1954 y el Congreso de la Productividad y el Bienestar Social (CNP) de 1955, donde uno de los puntos más importantes que se plantearon como impedimento para el crecimiento productivo fue la existencia de las comisiones internas y los delegados de sector (Basualdo, 2008; Bitrán, 1994; James 1981). Los representantes patronales plantearon una serie de puntos: a) “normalizar” el accionar de las comisiones internas en el lugar de trabajo, b) limitar el poder de decisión de los delegados de base, c) dotar de poder de vigilancia y decisión a la CGT y los sindicatos sobre las bases, d) modificar la cantidad de integrantes de las comisiones internas, e) otorgar poder de impugnación de candidatos a los empresarios y f) excluir de poder de convocatorias a medidas de fuerza estos organismos (Bitrán, 1994).

El Golpe de Estado que derrocó a Perón meses después del último de estos congresos, demostró que los sectores del capital estaban dispuestos a imponer por la fuerza lo que no pudieron bajo un supuesto consenso. Muchas de las cuestiones discutidas en el CNP se aplicaron de hecho a partir de la violencia y con decretos de los “fusiladores” (Bitrán, 1994; James, 1981).

### 3) Resistencia, 1955-1969.

El derrocamiento de Perón en septiembre de 1955 trajo a los trabajadores en general y a las instancias de representación en los lugares de trabajo en particular, nuevos roles y desafíos. En el período que comienza con el golpe, el movimiento obrero se encontró entre intervenciones, prohibición, persecución, etc. de sus dirigentes, sindicatos y CGT. Este contexto generó que un sector sindical comience un proceso de integración, colaboración y/o diálogo con los golpistas y los gobiernos pseudo-democráticos por un lado mientras que otro sector dio un salto en la combatividad, politización y/o radicalización dando lugar a hitos históricos como la creación de las 62 organizaciones, los congresos y programas de La Falda y Huerta Grande, el Plan de Lucha de la CGT de 1963-1964 y el nacimiento de la CGT de los Argentinos (James, 1999; Ventrici, 2011).

Mientras tanto, los ataques al movimiento obrero y a las comisiones internas no lograron neutralizar las acciones de los trabajadores de base y sus organismos. En los lugares de trabajo (al principio de forma desorganizada, espontánea, clandestina o semi-clandestina) se fueron desarrollando formas de protesta (paros relámpago, trabajo a desgano, trabajo a tristeza, quites de colaboración, manifestaciones, ocupaciones de fábricas, boicot y sabotaje) que afectaron duramente a los golpistas y a las patronales impidiendo los intentos de normalización de la vía pseudo-democrática con la proscripción de la fuerza política mayoritaria y la profundización de los planes empresarios de racionalización y avance sobre conquistas obreras (Basualdo, 2008; Schneider, 2006; Schneider, 2013). Las organizaciones de base fueron protagonistas de importantes luchas contra despidos por motivos económicos, políticos y gremiales; por la renovación de los convenios colectivos; por aumentos salariales y contra el aumento de los ritmos de trabajo. Estos conflictos, en muchos casos fueron llevados adelante a partir de la realización de asambleas sin el apoyo de las conducciones sindicales por estar intervenidas o por el riesgo de una posible intervención (James, 1999; Schneider, 2006; Schneider, 2013).

Muchas de estas acciones desarrolladas por los trabajadores de base fueron tomadas y replicadas posteriormente por la conducción del movimiento peronista y de la CGT en momentos de normalización. Un ejemplo de esto fue el Plan de Lucha de la CGT de 1963-1964 cuya segunda etapa consistió en la ocupación de fábricas. Esta medida, si bien resuelta y conducida por la central, demostró una vez más la gran experiencia, la capacidad de organización clandestina y la lucha de las organizaciones de base que fueron quienes instrumentaron y garantizaron la ocupación de alrededor de 11.000 establecimientos con la participación de más de 4 millones de trabajadores (Schneider, 2009).

#### 4) Coordinación y clasismo, 1969-1976.

Desde 1969, con el ciclo abierto post-Cordobazo, Rosariazo y el resto de los “azos”, en un contexto mundial de radicalización de distintos sectores de masas (Mayo Francés y Primavera de Praga en 1968, Otoño caliente de 1969 en Italia, movilizaciones en EEUU contra la guerra de Vietnam) (Crivaro, 2018; Werner y Aguirre, 2009), los sectores de base del movimiento obrero desbordaron a las conducciones colaboracionistas (Duval, 2013; Crivaro, 2018; Schneider, 2013) y comenzaron a confluir con sectores del peronismo de izquierda, la izquierda tradicional y organizaciones armadas, dando un salto en discusiones teóricas, metodológicas e ideológicas pero también en las experiencias de organización y lucha (Basualdo, 2008; Schneider, 2013).

Este contexto, sumado al rechazo hacia las conducciones sindicales cómplices y burocráticas, dio lugar a un nuevo momento en el desarrollo de los organismos de base, su enfrentamiento con las patronales y el Estado y la agudización al límite de las tensiones con las conducciones sindicales tradicionales.

En este período, que llega hasta el golpe de 1976, las instancias de base irrumpieron en la escena pública con métodos democráticos y participativos, planteos políticos alternativos y radicalizados desde posiciones antiburocráticas, antidictadura, anticapitalistas, clasistas y/o revolucionarias (Duval, 2013; Gordillo, 2003; Lobbe, 2009; Schneider, 2013; Torre, 2014).

Con el retorno de Perón en 1973 las contradicciones entre los distintos sectores del peronismo se agudizaron y con su muerte en 1974 se transformaron en irreconciliables. El desarrollo de la crisis económica bajo el gobierno de María Estela Martínez de Perón profundizó el ajuste y la respuesta de los trabajadores fue cualitativa y cuantitativa. Con la excusa de la subversión, el Estado, las fuerzas armadas y organizaciones paraestatales como la Triple A, aumentaron su política represiva (Basualdo, 2008; Giorgetti, 2016).

En este contexto, las prácticas y metodologías de las organizaciones de base se complementaron con las estrategias alternativas y, aunque minoritaria en cantidad, causaron gran impacto. Las experiencias cordobesas del SITRAC-SITRAM (Duval, 2013; Gordillo, 2014; Lobbe, 2009) y la seccional del SMATA con la conducción de René Salamanca (Arrosagaray, 2018); los casos de Santa Fe del Sindicato Obreros y Empleados Petroquímicos Unidos (SOEPU) en el cordón industrial de San Lorenzo (Ceruti y Resels, 2016) y la Seccional Villa Constitución de la UOM (Andújar, 2007; Crivaro, 2018; Paulón, 2012; Santella 2007); y las coordinadoras interfabriles e intersindicales del conurbano bonaerense, del gran La Plata y del gran Rosario que se opusieron a las políticas económicas de Martínez de Perón y Celestino Rodrigo en junio-julio de 1975 y al Plan Mondelli a inicios del 76 (Basualdo, 2008; Ceruti y Resels, 2016; Dawyd y Lenguita, 2013; Lobbe, 2009; Werner y Aguirre,

2009) fueron claros ejemplos de colectivos de trabajadores que a partir de su organización lograron trascender el espacio fabril, conquistar seccionales y/o sindicatos, consolidar elementos de democracia e impulsar acciones de lucha por fuera de las conducciones tradicionales del sindicalismo.

Este período es el de mayor antagonismo de los organismos de base con el Estado y las patronales. A su vez, es también el de máxima agudización de las diferencias con las conducciones de los sindicatos que lamentablemente, en algunos casos, fueron cómplices y aliados de las patronales y grupos paraestatales en el ascenso del proceso represivo con detenciones, asesinatos y desapariciones de activistas sindicales que fueron la antesala del Golpe Cívico-Militar-Patronal de 1976.

##### 5) Represión y retroceso, 1976-2003.

El Golpe de marzo de 1976 se propuso modificar la estructura económica y productiva del país (ISI), minimizar el rol del Estado y disciplinar al movimiento obrero (Basualdo, 2008; Fernández, 1985; Giorgetti, 2016).

Este proyecto económico, en función de los intereses de los grandes grupos económicos y el capital financiero, no significó sólo un ordenamiento político sino un cambio total para lo cual fue necesaria la aniquilación de los sectores contestatarios, a partir del terrorismo de Estado, entre los que se encontraban distintos grupos de trabajadores y particularmente representantes de las comisiones internas.

El plan sistemático represivo ejecutado por las fuerzas militares con la participación de las patronales, que confeccionaron listas de activistas y delegados y que incluso facilitaron sus propios espacios laborales para que funcionen como campos de concentración, logró diezmar la resistencia obrera (Basualdo, 2008; Giorgetti, 2016).

Los asesinatos, encarcelamientos, persecuciones, despidos, intervenciones a sindicatos y fundamentalmente, las desapariciones, hicieron posible, a pesar de las luchas que dieron los trabajadores especialmente en sus lugares de trabajo, las reformas financieras, económicas, sociales, industriales y laborales que cambiaron radicalmente la estructura del país.

Los años posteriores al fin de la dictadura no lograron rearticular el tejido social y la década del 90 trajo un proceso de profundización de los cambios iniciados en 1976 con políticas neoliberales que incluyeron la privatización de las empresas estatales, desindustrialización, extranjerización de la economía e índices de desocupación y pobreza superiores al 25% y 50% respectivamente. Sin embargo, el movimiento obrero no dejó de pelear intentando resistir dando lugar a nuevas formas de protesta y de organización (Basualdo, 2008).

A pesar de su crisis, producto del cambio en la estructura productiva del país y de la represión, los sindicatos y las organizaciones de base de los trabajadores se mantuvieron en la memoria de los asalariados y luego, post estallido del 2001 y reactivación económica e industrial, comenzaron un lento camino de recuperación de la lucha sindical.

### **Reactivación económica y revitalización sindical**

En Argentina, a partir de la devaluación de enero 2002, comenzó un proceso de reactivación económica e industrial que se tradujo en un crecimiento a una tasa promedio de 8.5% anual. A partir de este desarrollo, posterior a la devaluación y hasta 2008, se generaron más de 4 millones de puestos de trabajo (CENDA, 2010), muchos de los cuales fueron ocupados por jóvenes (Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2015).

La reactivación económica con creación de nuevos empleos, causó una caída sostenida de la tasa de desempleo que pasó del 24% en 2002 al 7% en 2007 (CENDA, 2010).

La combinación de estos índices trajo aparejado el abandono del miedo a perder el empleo que había funcionado como un gran disciplinador de la fuerza obrera en la década anterior (CENDA, 2010; Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2015).

A su vez, este proceso objetivo de reactivación económica, generación de puestos de trabajo y reducción del desempleo, se combinó con el aliento por parte del gobierno de Néstor Kirchner y sus aliados sindicales (en especial, el sector de la CGT ligado al dirigente camionero Hugo Moyano) de recuperar el poder adquisitivo del salario frente a la devaluación e inflación, la reactivación de las discusiones paritarias y la mejora en las condiciones de trabajo (Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2015).

Entre 2004 y 2008 comenzó a desarrollarse un período marcado por conflictos capital-trabajo, reivindicaciones de organizaciones obreras, crecimiento de la afiliación sindical y aumento de negociaciones colectivas de trabajo (Basualdo y Esponda, 2015; Marticorena, 2014), en muchos casos con la participación de sindicatos y sus conducciones tradicionales (Palomino y Trajtemberg, 2006), y en otros, con la aparición de nuevas comisiones internas y colectivos de trabajadores con autonomía de las direcciones gremiales (Lenguita y Varela, 2010; Varela, 2009; Varela, 2015).

Los trabajadores químicos y petroquímicos de CABA y el conurbano bonaerense no estuvieron exentos de este proceso. El Sindicato del Personal de Industrias Químicas y Petroquímicas (SPIQyP) de CABA

y zonas adyacentes tuvo un aumento exponencial en la cantidad de trabajadores afiliados y pasó de 2.500 en 2001 a 11.000 en 2011. Además, creció el número de fábricas organizadas con comisiones internas (alrededor de 80 fábricas en el año 2000 a 149 en 2010) y fábricas con congresales (de 82 en las elecciones de 2001 a 147 en 2013) (Arecco, 2019).

En muchos de estos casos, los trabajadores, como veremos a continuación, desarrollaron sus propios métodos para la toma de decisiones partiendo de asambleas y con autonomía de los objetivos de la conducción sindical pero, a diferencia de otras experiencias de sindicalismo de base, sin un enfrentamiento a la conducción sindical.

### **La organización de base en la industria química y petroquímica**

Como vimos, el SPIQyP tuvo un gran crecimiento en el periodo post-devaluación en lo que respecta a cantidad de afiliados y también de fábricas organizadas.

En la zona norte del conurbano bonaerense este cambio fue evidente. De las cuatro fábricas analizadas (Linde San Martín, Linde Pilar, Praxair Pacheco e Indura Garín), solo Linde San Martín tenía organización de base en el 2002.

Sin embargo, en la única empresa donde había organización, según los entrevistados, los delegados no expresaban una representación efectiva. Por este motivo en el año 2011 un grupo de trabajadores/as armó una lista opositora y logró ganar la comisión interna:

*...hacía muchos años que había una comisión interna pero que estaban en el lugar porque les había quedado cómodo y estaban tranquilos (...) Cuando nosotros nos hicimos cargo de la nueva comisión, porque nos eligieron los compañeros, hubieron varios logros. (Trabajador de Linde San Martín N° 1, 2017)*

*...armamos una lista en contra de los que estaban hacía muchos años pero no hacían nada. Gracias a dios la gente confió en nosotros y ganamos la interna y ahí empezamos a reclamar cosas y recuperar derechos. (Trabajador de Linde San Martín N° 2, 2019)*

En las otras tres fábricas no había organización ni afiliados al sindicato por lo que la organización comenzó de cero. En Praxair, los trabajadores se organizaron de forma clandestina por miedo a represalias de la patronal y luego llamaron al sindicato:

*...se empezaron a hacer las reuniones en el vestuario, a escondidas, para evitar de que nos vean, de que sospechen algo porque en realidad teníamos miedo de que si acá se enteraban nos echaban...* (Trabajador de Praxair N° 3, 2008)

En Linde Pilar, a partir del conocimiento de las paritarias y de medidas de fuerza en otras sucursales, los trabajadores llamaron al sindicato y a partir de ahí comenzó la sindicalización:

*...veníamos escuchando las paritarias que se lograban del sindicato de Avellaneda que también escuchábamos que le habían hecho algunos paros a la empresa Linde que están en San Martín y Avellaneda, entonces nos pareció que por ahí podía ser una opción, una variante poder llamar y todo eso y sacarnos algunas dudas...* (Trabajador de Linde Pilar N° 1, 2017)

Por otra parte, en Indura, fue el sindicato el que se acercó al establecimiento y luego de varias reuniones afuera de la fábrica se logró armar la comisión interna.

*...no había sindicato, no se hablaba del tema tampoco (...) en el año 2006 pasa un día por la puerta gente del sindicato (...) la empresa le permite el ingreso y los dejan hablar (...) nos dejan con el sindicato 10 minutos para que podamos hablar de cosas (...) semanas después los llamamos y les comentamos que teníamos algunas dudas, que queríamos juntarnos con ellos y así comenzamos a conversar con el sindicato.* (Trabajador de Indura N° 1, 2017)

En los cuatro lugares que analizamos, las patronales tuvieron prácticas antisindicales amenazando e incluso despidiendo activistas en el momento de la sindicalización o de la renovación de la interna. El caso más visible lo constituye Praxair, donde se echó a uno de los activistas pro-organización y candidato a delegado:

*... lo echaron porque se estaba presentando en la lista de candidatos y ellos sabían que él era el que estaba impulsando esto...* (Trabajador de Praxair N° 1, 2008)

*“... querían dar una medida ejemplificadora, `no rompan más las pelotas con la cuestión sindical`. (Trabajador de Praxair N° 2, 2008)*

En Indura, Linde San Martin y Linde Pilar también existieron prácticas antisindicales como cuentan los siguientes trabajadores:

*...en el momento que nosotros tomamos, por decir, la forma, el control de la comisión, la empresa salió con los taponos de punta, empezó a amedrentar a la gente, es más, echó a un compañero (...) era un compañero que habíamos afiliado hacía una semana... (Trabajador de Linde San Martin N° 1, 2017)*

*...la empresa había tomado primero una postura muy fuerte porque no quería asimilar el hecho de tener que recibir a trabajadores para sentarse a discutir condiciones de trabajo... (Trabajador de Indura N°1, 2017)*

*...amenazó con sacarnos los beneficios de obra social y bueno, entre otras cosas más, con amenazas a la gente de empezar a hacer prácticas antisindicales por los reclamos que empezábamos a tener en el funcionamiento con la comisión y la gente (...) La empresa siempre tuvo practicas de dividir los distintos sectores, trataba de generar también divisiones entre la gente aplicando conflictos por separado y cosas así. (Trabajador de Linde Pilar N° 1, 2017)*

A pesar de las prácticas antisindicales de las patronales, los trabajadores lograron avanzar con la organización interna:

*Pensaban que al sacar la cabeza del grupo iba a ser más fácil manejar a la comisión que quedaba (...) lo primero que hicimos fue sacar las horas extras y dejar de trabajar los domingos por el motivo del despido... (Trabajador de Praxair N° 4, 2008)*

*...empezaron los recortes de horas, las presiones de parte de la comisión interna. La comisión interna empezó a meter presión porque era el momento de empezar a demostrar si funcionábamos como comisión interna... (Trabajador de Praxair N° 5, 2008)*

*Nosotros paramos la fábrica y le demostramos que nosotros estábamos todos unidos y que la cabeza de la gente había cambiado.” (Trabajador de Linde San Martín N° 1, 2017)*

Estas medidas de fuerza, como respuesta a las prácticas antisindicales de las patronales, les dieron características especiales a estas comisiones internas a pesar de su poca experiencia. A partir del desarrollo de la organización de base comenzó un proceso de sindicalización, lucha, freno a los despidos y recuperación de derechos:

*... se empezaron a hacer denuncias en el ministerio de trabajo, que nos faltaba esto, que nos faltaba lo otro, que los del ministerio de trabajo empezaron a venir acá. Y ahí se empezó a gestar un poco más, ahí se hizo más fuerte la lucha sindical. (...) La gente que no estaba afiliada empezó a creer un poco más, de a poquito. (Trabajador de Praxair N° 3, 2008)*

*Ya te digo, cuando nosotros empezamos como comisión interna éramos 25 o 30 afiliados y terminamos alrededor de los 78 afiliados, así que fue una conquista muy buena porque con el correr del tiempo fuimos afiliando gente que antes tenía temor de afiliarse... (Trabajador de Linde San Martín N° 1, 2017)*

*...eso se ve en las asambleas, hay más gente, es como que mucha gente, y yo me incluyo, que antes estábamos cagados en las patas, que tratábamos de mirar esto de lejos porque teníamos miedo y que se yo y hoy un poco como que seguimos teniendo miedo pero como que lo estamos dominando, y me parece que no soy el único que le pasa eso. (Trabajador de Praxair N° 2, 2008)*

*...en febrero de 2007 ya teníamos nuestras primeras recategorizaciones, sacamos alrededor de 35 categorías para todos los compañeros (...) Fue empezar a aplicar el convenio de a poco, empezar a aplicar categorías, adicionales (...) Tres logros importantísimos. Aplicar el convenio, organización fuerte, nivel de discusión alto entre los compañeros... (Trabajador de Indura N° 1, 2017)*

*...hicimos respetar lo que no se respetaba, que era el convenio, bueno, dentro de los puntos logramos que a la gente se le pague la categoría que correspondía, logramos que a la gente se le*

*reconozca los dos, tres o cuatro años que tenían por agencia y no se los reconocían, logramos que los compañeros tengan la oportunidad de decidir si ellos se querían quedar a hacer horas extras o no, logramos que la hora extra no sea una obligación (...) que paguen lo que le corresponde por antigüedad, lo que le correspondía por categoría, lo que le correspondía por el trabajo (...) resultamos ser como una piedra en el zapato para la empresa en el sentido de decir que nosotros le reclamábamos todo lo que correspondía... (Trabajador de Linde San Martín N° 1, 2017)*

*Conseguimos algunos que no teníamos, o cosas que estaban mal, como la categoría que estaba mal paga. A partir de la comisión interna mejoramos mucho acá en Praxair así que estamos recuperando cosas que teníamos y también nos ganamos el respeto... (Trabajador de Praxair N° 1, 2008)*

A su vez, se logró efectivizar al personal ilegalmente contratado y se pasó a CCT de químicos a trabajadores/as que se desempeñaban en tareas tercerizadas o en otros CCT, como el personal de comedor, de limpieza y/o portería:

*...logramos que los compañeros de limpieza sean parte del plantel efectivo, que se los reconozca como trabajadores de la empresa, logramos que la gente de limpieza, que fue marginada durante mucho tiempo, se le dé la comida, que a todos se le de la leche que les correspondía todos los meses. (Trabajador de Linde San Martín N°1, 2017)*

*...teníamos algunos compañeros mal encuadrados, que los tenían afuera de convenio también se pasaron... (Trabajador de Indura N° 1, 2017)*

*Para mí, los mejores logros son los de regularizar al personal tercerizado y de poder tener condiciones más dignas en algunos puestos (...) efectivización de personal de limpieza, efectivización de personal administrativo y encuadre en convenio, también, de personal administrativo y encuadre a convenio de todo el personal operativo porque bueno, no aplicaban convenio... (Trabajador de Linde Pilar N° 1, 2017)*

A pesar de las diferencias del proceso de gestación de la comisión interna, en los cuatro establecimientos se reivindica el método de asambleas para la organización y toma de decisiones:

*...conocíamos cuáles eran sus inquietudes, sus problemas en la fábrica, que consideraban ellos que eran los problemas más importantes (...) todos estos temas se charlaron siempre en asambleas. (Trabajador de Linde San Martín N° 1, 2017)*

*...toda decisión que toma la comisión interna es a través de las asambleas, o sea que las bases deciden cuál es la posición que va a tomar la comisión interna ante la empresa... (Trabajador de Praxair N° 4, 2008)*

*...todas las decisiones se tomaron en asamblea, los tiempos se tomaban en asamblea, cómo avanzamos se tomaba en asamblea, si tomábamos una medida ya sea de hacer una asamblea de x horas, de qué sector se hacía en asamblea, todo..., absolutamente todo se decidía por asamblea. (Trabajador de Indura N° 1, 2017)*

*...es un combo del día a día y decide la asamblea, ahí es donde se charlan más cosas y se ve también la voluntad de cada uno de los compañeros y bueno, se va decidiendo ahí. (Trabajador de Linde Pilar N° 1, 2017)*

Este funcionamiento asambleario les dio a los trabajadores cierta autonomía en la toma de decisiones que, en algunos casos, dejó en evidencia algunas diferencias con la conducción del Sindicato, y en otros, el sindicato aparece sólo como un consultor aunque siempre la decisión las tienen las bases:

*...porque el sindicato siempre trata de ponerte trabas para que no avances mucho porque no quieren quilombos, pero si vos vas con la decisión que ya tomó la asamblea no te pueden parar y te acompañan aunque no quieran. (Trabajador de Praxair N° 6, 2019)*

*...sale la discusión en la asamblea, decide todo la asamblea, se lleva al sindicato, se le da aviso al sindicato, más que nada. Si el sindicato de alguna manera plantea algo distinto de lo que le estamos diciendo se trae a la asamblea y la asamblea en todo caso lo revela si cree que el planteo es..., digamos, si tiene algo coherente y si no es coherente y que no nos están representando en*

*los derechos de los compañeros se sigue igual con el reclamo. (Trabajador de Linde Pilar N° 1, 2017)*

*...si porque algunas cosas que hacíamos nosotros no le gustaban al sindicato. Cuando fue la pelea por efectivizar a los tercerizados, no querían saber nada. Ponían mala cara y trataban que no hagamos nada, pero al final cuando la asamblea decidió y empezamos a hacer cosas, acompañaron. (Trabajador de Linde San Martín N° 2, 2019)*

Es interesante remarcar que a pesar de algunas rispideces con la conducción del sindicato, no hay confrontación abierta como en otras experiencias de sindicalismo de base.

## **Palabras finales**

En este artículo procuramos presentar la experiencia de organización en el lugar de trabajo de los empleados de las fábricas químicas de zona norte: Linde San Martín, Linde Pilar, Praxair Pacheco e Indura Garín.

Previamente, para comprender la función de estos organismos de base, hicimos un breve recorrido por la legislación que los regula y vimos que los mismos contienen una representación dual (representación simultánea de las bases y de la conducción del sindicato) que puede potenciar la sindicalización pero también generar conflictos.

Posteriormente, a partir de un breve repaso histórico, analizamos como surgieron estos organismos de base, caracterizados por muchos investigadores como una de las particularidades distintivas del movimiento obrero argentino. Además, vimos como en su recorrido histórico las patronales se opusieron permanentemente a su existencia y desarrollo; el Estado y los gobiernos de turno los intentaron eliminar en muchos casos y regular con restricciones en otros; y las conducciones sindicales tradicionales ayudaron a su desarrollo pero siempre buscando que se subordinen a sus tácticas y estrategias y no actúen con autonomía en la toma de decisiones.

A continuación vimos que el contexto de crecimiento económico e industrial post-devaluación, luego de años de ofensiva antisindical y neoliberal iniciados con el golpe del 76 y profundizados durante la década del 90, generó un proceso de revitalización sindical que incluyó la restitución de instituciones laborales, el retorno del conflicto sindical al centro de la escena y la reaparición de comisiones internas

en los lugares de trabajo que se organizaron, reorganizaron y lucharon contra las patronales por la recuperación de derechos perdidos con métodos democráticos, asamblearios y participativos.

Por último, partiendo de los testimonios de los trabajadores de cuatro químicas de la zona norte del conurbano bonaerense, analizamos el proceso de organización en los lugares de trabajo a partir del 2005, sus características y desarrollo, las prácticas asamblearias para la toma de decisiones y la búsqueda de la sindicalización de todos los trabajadores por igual, más allá del tipo de contrato, sector y/o tarea y la respuesta patronal antisindical.

Sumado a esto, observamos la relación entre los organismos de base estudiados y el sindicato que, pese a ser compleja por la autonomía que tienen estas comisiones internas en la toma de decisiones, no es de confrontación sino de un tenso acompañamiento y complemento.

En síntesis, podemos decir que la búsqueda de recuperar derechos y salario ante la devaluación del 2002 y la pérdida del miedo a la desocupación fueron el marco que impulsó a los trabajadores a organizarse o reorganizarse en sus lugares de trabajo.

También quedó demostrado que en todo momento las patronales realizaron acciones antisindicales despidiendo y amenazando trabajadores, pero que, a su vez, los trabajadores pudieron, en ese contexto, lograr organizarse y avanzar con la sindicalización. Por otra parte, pudimos observar la compleja relación entre la organización de base y la conducción gremial.

Por todo lo analizado, resultaría importante profundizar en el devenir de la relación entre los organismos de base y la conducción sindical, ya que en ese vínculo tendiente a ser complejo y contradictorio podría desarrollarse el potencial del movimiento obrero para enfrentar la ofensiva patronal en tiempos de crisis.

## Bibliografía

- Abós, Álvaro (1983), *La columna vertebral, sindicatos y peronismo*, Buenos Aires, Ed. Hyspamerica.
- Andújar, Andrea (2007), “Combates y experiencias: las luchas obreras en Villa Constitución (1974-1975)”, en Santella y Andújar, *El Perón de la fábrica éramos nosotros*, Buenos Aires, Ed. Desde el Subte, pp. 49-117.
- Arecco, Maximiliano (2019), “Multinacionales y organización sindical: centralización, monopolio y prácticas antisindicales en la industria de gases industriales”, en *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, Vol. 3, N°5, Primer semestre de 2019, Buenos Aires, Ed. CEIL-CONICET.
- Arecco, Cabaña y Vega (2009), *Nuestra comisión interna: la organización de los trabajadores de Praxair*, Buenos Aires, TEL.
- Arrosagaray, Enrique (2018), *René Salamanca y el clasismo*, Bs. As., Ed. Cienflores.
- Basualdo, Victoria (2008), “Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina”, en *Cuadernos de Formación de la FETIA*, Buenos Aires, CEFS.
- Basualdo, Victoria y Esponda, Alejandra (2015), “Evidencias sobre la presencia de la tercerización en la Argentina actual”, en Basualdo et al. (Comps.), *Tercerización y derechos laborales en la Argentina actual*, Buenos Aires, Ed. La Pagina SA, pp. 21-66.
- Belloni, Alberto (2011), *Del anarquismo al peronismo*, Bs. As., Ed. Punto de Encuentro.
- Bitrán, Rafael (1994), *El Congreso de la Productividad*, Buenos Aires, Ed. El Bloque.
- Camarero, Hernán (2007), *A la conquista de la clase obrera. Los comunistas y el mundo del trabajo en la Argentina, 1920-1935*, Buenos Aires, Siglo XXI.
- CENDA (2010), *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual: la economía argentina periodo 2002-2010*, Buenos Aires, Ed. Ed. Atuel.
- Ceruso, Diego (2010), *Comisiones internas de fábrica*, Bs. As., Ed. PIMSA-Dialektik.
- Ceruti, Leónidas y Resels, Mariano (2016), *Democracia directa y gestión obrera. El SOEPU, la intersindical de San Lorenzo y la coordinadora de gremios. 1962-1976*, Santa Fe, Ed. Del Castillo.
- Cifarelli, Viviana y Martínez, Oscar (2007), “La lucha en el lugar de trabajo”, en Taller de Estudios Laborales, *De eso no se habla*, Bs. As., Ed. TEL, pp. 17-53.
- Crivaro, O. (2018), *Villazo: la gran gesta obrera en Villa Constitución*, Bs. As., Ed. IPS.
- Dawid, Darío y Lenguita, Paula (2013), “Los setenta en Argentina: autoritarismo y sindicalismo de base”, en *Revista Contemporánea*, Año 3, N°3, verano 2013, pp. 56-75.

- Doyon, Louise (1984), “La organización del movimiento sindical peronista, 1946-1955”, en *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 24, N°94, Buenos Aires, IDES, pp. 204-234.
- Duval, Natalia (2013), *Los sindicatos clasistas: SITRAC (1970-1971)*, Bs. As., Ed. RyR.
- Fernández, Arturo (1985), *Las prácticas sociales del sindicalismo (1976-1982)*, Bs. As. CEAL.
- Gilly, Adolfo (1985), “La anomalía Argentina (Estado, corporaciones y trabajadores)”, en González Casanova, Pablo, *El Estado en América Latina: teoría y práctica*, México, Ed. Siglo XXI, pp. 187-213.
- Giorgetti, Daniel (2016), “Un golpe contra el movimiento obrero”, en *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales-UBA*, N°90, marzo 2016, Buenos Aires, pp. 20-27.
- Gordillo, Mónica (2003), “Protesta, rebelión y movilización: de la resistencia a la lucha armada, 1955-1973”, en James, Daniel, *Violencia, proscripción y autoritarismo (1955-1976)*, Colección Nueva Historia Argentina, Tomo IX, Buenos Aires, Ed. Sudamericana, pp. 330-380.
- Gordillo, Mónica (2014), “Pasado y presente de la autonomía obrera”, en Schmucler, Malecki y Gordillo, *El obrerismo de Pasado y Presente*, Córdoba, EDUVIM, pp. 39-51.
- James, Daniel (1981), “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”, en *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 21, N°83, octubre-diciembre de 1981, Buenos Aires, IDES, pp. 321-349.
- James, Daniel (1999), *Resistencia e integración*, Buenos Aires, Ed. Sudamericana.
- Lenguita, Paula, Montes Cató, Juan y Varela, Paula (2010), “Sindicalismo en el lugar de trabajo. Un debate sobre la politización de las bases y el control del proceso de trabajo”, en *Pensamiento crítico, organización y cambio social*, Bs. As., Ed. El Colectivo, pp. 169-191.
- Lenguita, Paula y Varela, Paula (2010), “Una reflexión sobre el rol de las comisiones interna en el sindicalismo argentino”, en Figari, Claudia et al (Comps.), *El movimiento obrero en disputa: la organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*, Buenos Aires, Ed. CICCUS, pp. 63-86.
- Ley de Asociaciones Sindicales N° 23551 (1988), en *Leyes de Trabajo*, Bs. As., Ed. Del País, pp. 247-258.
- Lobbe, Héctor (2009), *La guerrilla fabril: clase obrera e izquierda en la Coordinadora de Zona Norte del Gran Buenos Aires: 1975-1976*, Buenos Aires, Ed. RyR.
- Marotta, Sebastián (1960), *El movimiento sindical argentino*, Tomo 1, Buenos Aires, Ed. Lacio.
- Marticorena, Clara (2014), *Trabajo y negociación colectiva. Los trabajadores en la industria argentina, de los noventa a la posconvertibilidad*, Bs. As., Ed. Imago Mundi.

- Palomino, Héctor y Trajtemberg, David (2006), “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, en *Revista de Trabajo*, Año 2, Numero 3, Julio-Diciembre 2006, pp. 47-68.
- Paulón, Victorio (2012), *Una larga huelga. Historias de metalúrgicos*, Bs. As., Ed. Desde el Subte.
- Santella, Agustín (2007), “De la derrota de 1970 al Villazo de 1974”, en Santella y Andújar, *El Perón de la fábrica éramos nosotros*, Buenos Aires, Ed. Desde el Subte, pp. 10-48.
- Schiavi, Marcos (2009), “Clase obrera y gobierno peronista: el caso de la huelga metalúrgica de 1954”, en *Trabajadores*, Buenos Aires, Ed. Herramienta, pp. 21-52.
- Schiavi, Marcos (2013), “Conflicto y organización sindical en los orígenes del peronismo: la conformación de la Asociación Obrera Textil”, en *Revista Archivos*, Año 1, N°2, marzo de 2013, Buenos Aires, pp. 9-32.
- Schneider, Alejandro (2006), *Los compañeros*, Bs. As. Ed. Imago Mundi.
- Schneider, Alejandro (2009), “Algunas consideraciones sobre las ocupaciones fabriles en la década de 1960”, en *Trabajadores*, Buenos Aires, Ed. Herramienta, pp. 91-127.
- Schneider, Alejandro (2013), “Una lectura sobre las organizaciones de base del movimiento obrero argentino: 1955-1973”, en *Revista Archivos*, Año 1, N°2, marzo de 2013, Buenos Aires, pp. 33-54.
- Torre, Juan Carlos (2014), “En torno a una experiencia intelectual y política”, en Schmucler, Malecki y Gordillo, *El obrerismo de Pasado y Presente*, Córdoba, EDUVIM, pp. 13-27.
- Varela, Paula (2009), “Repolitización fabril. El retorno de la política de fábrica en la Argentina post devaluación”, en Figari y Alves (Orgs.), *La precarización del trabajo en América Latina*, Brasil, Ed. Praxis, pp. 279-310.
- Varela, Paula (2015), *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*, Buenos Aires, Ed. Imago Mundi.
- Ventrici, Patricia (2011), “Sindicalismo de liberación, organización de base y democratización interna: un repaso de su incidencia en la historia Argentina reciente”, en *Org y Demo*, Vol. 12, N°1, enero-junio 2011, Marília, pp. 49-66.
- Werner, Ruth y Aguirre, Facundo (2009), *Insurgencia obrera en Argentina 1969-1976*, Buenos Aires, Ed. IPS.