

Dinámica de la conflictividad laboral desde experiencias obreras. La construcción de solidaridades en metalúrgicos bahienses de los años '70¹

Ana Belén Zapata²

Resumen

En este trabajo nos proponemos analizar algunos aspectos que caracterizaron la dinámica de la conflictividad laboral en los años '70 dentro de una de las metalúrgicas más importante de la ciudad de Bahía Blanca ubicada en la provincia de Buenos Aires en Argentina, la metalúrgica Bertrán Hnos. Nos centraremos en la reconstrucción histórica de algunos puntos específicos que hicieron a la dinámica de la acción colectiva de los trabajadores en esta empresa. Y específicamente analizaremos cómo procesos de conflictividad vividos por este colectivo obrero dejaron marcas subjetivas que operaron en la construcción de sus formas de solidaridad. Consideramos que las formas de organización dentro del espacio asambleario de los congresos de delegados resultaron fundamentales para pensar la construcción de solidaridades obreras que no existieron *a priori* ni emergieron de manera «natural» en el marco del proceso de lucha, sino que fueron construidas en el fragor de la misma.

Palabras clave: Conflictividad obrera – Años '70 – Bahía Blanca – Metalúrgicos – Delegados

Abstract

In this paper we analyze some aspects that characterized the dynamics of a labor dispute in the 70s into one of the most important metallurgical factories in the city of Bahia Blanca in those years, the metallurgical Bertrán Hnos. We will focus on the historical reconstruction of some specific aspects that made the dynamics of collective action of workers in the company. We examine how the processes of conflict experienced by the workers, left collective subjective marks on them, which operated in the construction of their forms of solidarity. We believe that the forms of organization within the assembly space of the congress delegate was fundamental to think construction workers solidarity that did not exist *a priori* or emerged «naturally» in the context of the fight, but they were built in thick of it.

Keywords: Labour conflict – 70s – Bahía Blanca – Metalworkers – Delegates

¹ Trabajo presentado el 06/10/2015. Aceptado el 20/11/2015.

² Doctora en Historia por la Universidad Nacional de La Plata. Docente de la carrera de Historia en Universidad de Buenos Aires y becaria posdoctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Contacto: aymarazapata@yahoo.com.ar

Durante mediados de la década de 1960 y principios de los años '70 –luego de las políticas desarrollistas que generaron zonas de importante industrialización– muchos establecimientos metalúrgicos en Argentina fueron focos de situaciones de conflictividad laboral en un contexto de fuerte eferescencia social a nivel nacional.³ La vasta producción académica sobre esta época –y la historiografía sobre la clase obrera en particular– han sentado las bases para caracterizar estos años a partir de intensos alzamientos de las bases trabajadoras como actores clave, en especial luego de la experiencia del Corobazo en 1969, que fue hito de referencia que señaló la entrada en un proceso de profunda movilización social y radicalización política.

En este trabajo⁴ nos proponemos analizar algunos aspectos que caracterizaron la dinámica de la conflictividad laboral en los años '70 dentro de una de las metalúrgicas más importante de la ciudad de Bahía Blanca ubicada en la provincia de Buenos Aires en Argentina, la metalúrgica Bertrán Hnos.⁵ Nos centraremos en la reconstrucción histórica de algunos puntos específicos que hicieron a la dinámica de la acción colectiva de los trabajadores en esta empresa.⁶ Pero específicamente analizaremos cómo procesos de conflictividad vividos por este colectivo obrero dejaron marcas subjetivas que operaron

³ Véase: Dicósimo, (2000); Santella y Andújar, (2007); Schneider, (2005); Simonassi, (2007); Dawyd, (2011).

⁴ El trabajo conforma una parte de mi tesis de doctorado titulada «Andamios de experiencias: Conflictividad obrera, vigilancia y represión en Argentina. Bahía Blanca, 1966-1976.» Defendida en 2014 en la Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

⁵ Bertrán Hnos. fue una metalúrgica que nació como una empresa familiar hacia mediados de los años '50. Era propiedad de los hermanos Nardo y Numen Bertrán, quienes comenzaron con un pequeño establecimiento para la fabricación de celosías y parantes, para luego diversificarse hacia la fabricación de estructuras metálicas, galpones, silos y tinglados requeridos por la industria agroexportadora regional. Finalmente, la empresa se consolidó y creció como establecimiento de reparación, remodelación y rehabilitación de coches y vagones de ferrocarril. Este florecimiento empresarial fue posibilitado a partir de ganar licitaciones y contratos con la empresa Ferrocarriles Argentinos para reparar vagones de las líneas Roca, Sarmiento, Urquiza y Mitre. El establecimiento de Bertrán Hnos. estaba ubicado en el barrio Noroeste, alejado unas 30 cuadras del casco histórico de Bahía Blanca, aunque con cercanía a los Talleres Noroeste de Ferrocarriles Argentinos ubicados a unas pocas cuadras. Durante los años '60 y '70 el establecimiento llegó a ocupar 48.000 metros cuadrados, de los cuales 12.000 estaban cubiertos, acondicionados para la reparación de alrededor de 100 vagones en simultáneo. Cuando la empresa empezó a trabajar con ferrocarriles llegó a tener casi 400 trabajadores en planta. Fuente: Catálogo de la industria Ferroviaria Argentina, editado por la Cámara de Industriales Ferroviarios de la República Argentina, Buenos Aires, 1979.

⁶ Para lo cual utilizaremos diversidad de fuentes como prensa local de la época, entrevistas a los trabajadores, actas ministeriales y actas de los congresos de delegados como una fuente central para la reconstrucción de lo discutido en esos ámbitos de organización obrera.

en la construcción de sus formas de solidaridad. Consideramos que las instancias de organización dentro del espacio asambleario de los congresos de delegados resultaron fundamentales para pensar la construcción de solidaridades obreras que no existieron *a priori* ni emergieron de manera «natural» en el marco del proceso de lucha, sino que fueron construidas en el fragor de la misma.

Nos interesa, a partir del análisis de la dinámica de un conflicto, recuperar las ramificaciones y la multiplicidad de espacios que operaron en la gestión del mismo, así como también pensar los repertorios diferenciados en las prácticas de lucha obrera implementadas. Pero sobre todo analizar las instancias de toma de decisión de los representantes de la base obrera en sus acciones coordinadas dentro del espacio de los congresos de delegados. Y en este marco, centralmente, problematizar la cuestión de la relación entre bases y dirigencia y –en la práctica de un conflicto en particular– las formas de la democracia gremial en las discusiones dentro de los congresos de delegados y en ellas también el papel que jugó la dirección gremial de la UOM bahiense, liderada por Abertano Quiroga.⁷

Movilizaciones y demandas de los metalúrgicos bahienses en los años '60 y '70

Hacia mitad de 1966 podemos rastrear el estado de movilización de los metalúrgicos en Bahía Blanca cuando comenzaron las discusiones paritarias a nivel nacional. La eliminación de las quitas zonales fue un eje central de la discusión sobre todo para las regionales del interior del país.⁸ Si bien fue

⁷ Abertano Quiroga fue uno de los principales dirigentes gremiales de la ciudad de Bahía Blanca en los años '70. Estuvo al frente de la UOM regional y comenzó su trayectoria laboral hacia 1964 como metalúrgico de la empresa «Volcán». Integró la lista para Comisión directiva de UOM junto a Roque Azzolina y como Secretario Adjunto del gremio a principio de la década, luego se convirtió en Secretario General del gremio y permaneció por décadas liderando la UOM de Bahía Blanca. Esto último, le valió el mote del «burócrata sindical» entre algunos sectores de trabajadores de la ciudad en la época. Quiroga fue parte del vandomismo local y estuvo afiliado a posturas propias de la derecha peronista en confrontación con líneas políticas de la época ligadas tanto a la izquierda, como al peronismo de izquierda de la Tendencia peronista.

⁸ Las llamadas «quitas zonales» eran descuentos establecidos como ventaja promocional para el empresariado del interior del país, desde la cual el gobierno pretendía fomentar la industria en las provincias con un descuento al salario obrero pautado en paritarias. Como consecuencia de «las quitas» los metalúrgicos de las provincias afectadas quedaban en una situación de inferioridad remunerativa respecto a los de Capital Federal.

un logro para el sector obrero, los representantes empresarios marcaron su descontento en el mismo marco de la negociación.⁹ Pese al acuerdo, luego, en la práctica, muchas empresas hicieron oídos sordos al deber de suprimirlas. Esto impulsó un proceso de lucha desde el cual el sector gremial exigió el cumplimiento de la disposición homologada. En efecto, ese fue uno de los reclamos que impulsó el Cordobazo que, como señalaba Mónica Gordillo, fue un suceso que implicó la conformación de un movimiento social que cristalizó la oposición al régimen y que dio lugar a la irrupción de las bases obreras en la esfera pública con nuevos repertorios de lucha que implicaron «llevar la disputa al centro de la producción».¹⁰ Como en otras partes del país, la seccional UOM de Bahía Blanca participó de medidas de fuerza por la exigencia del cumplimiento de todas las cláusulas del convenio metalúrgico de 1966. Durante los últimos meses de 1968 en distintas seccionales del interior como Córdoba, Tandil y Bahía Blanca se realizaron paros. En esta última, el estado de movilización había comenzado en agosto, cuando en congreso general de delegados se aprobaron las acciones. Los congresos de delegados funcionaban como espacios activos de discusión:

«El congreso de delegados convocado por la UOM –seccional Bahía Blanca– tomó conocimiento del dictamen de la Subsecretaría de Trabajo, que determina el pago de jornales sin quita zonal, conforme a la cláusula 4 del convenio vigente. Se dispuso iniciar un plan de movilización del

⁹ Alejandro Schneider señalaba la importancia de la concreción de esta paritaria a nivel nacional función del papel de la UOM como principal gremio del país en la época y referente para otros gremios respecto a los pisos salariales, explicaba el autor que: «...doscientos cincuenta mil obreros obtuvieron un incremento del 30% sobre los salarios básicos por un año y se pautó eliminar las quitas zonales, prometiendo a los trabajadores del interior del país un aumento superior que oscilaba entre el 33 y el 38%. Esta última cláusula no fue aceptada en todas las provincias, debido a la rotunda oposición de varias organizaciones empresariales, como la Cámara de Industria Metalúrgica de Córdoba que se quejaron por el documento firmado.» Schneider, (2005): 266.

¹⁰ Gordillo, (2003): 363. Daniel James plantea que «desde principios de 1969 el gremialismo de Córdoba estaba en campaña por la abolición de los ‘descuentos zonales’ que permitían a los empleadores cordobeses pagar salarios inferiores en un 11 por ciento a los pagados en Buenos Aires por el mismo trabajo» James, (1990): 295. También James Brennan sostiene: «dado que a principios de 1969 los siempre frágiles empresarios metalúrgicos atravesaron una serie de quiebras. Los propietarios de los talleres y las pequeñas fábricas autopartistas que constituían la industria local eran inflexibles a todas las demandas sindicales incluyendo las referidas a la controversia de las quitas zonales, una cuestión que se erigió en uno de los mayores reclamos de la Unión Obrera Metalúrgica» Brennan, (1996):184.

gremio, cuyas etapas se incrementarán de persistir la postura empresarial»¹¹

Por fuera de esto, fueron numerosas las luchas que se sucedieron por estos años a partir de la desfavorable situación de desocupación que afectaba a los metalúrgicos bahienses. De hecho, en la ciudad, el primer paro a la dictadura de Juan Carlos Onganía lo hicieron los metalúrgicos el 2 de agosto de 1966; cuando aproximadamente 50 establecimientos y entre 1600 y 1700 afiliados de UOM acataron la medida que se expresó en un fuerte ausentismo en protesta por los reiterados despidos masivos que se venían dando hasta el momento y que las empresas locales justificaban aduciendo «falta de trabajo». Esta situación, que venía viviendo el sector metalúrgico tras continuos cierres de fábricas, fue producto de una crisis local del sector de producción de maquinaria agrícola frente a la saturación en el mercado de dichas maquinarias, principal producción metalúrgica regional, y la competencia frente a otras zonas que los producían y eran más cercanas a los grandes centros industriales del país.¹²

Algunos datos puntuales pueden graficar la situación de desempleo y crisis de la industria metalúrgica en la región, a saber: en 1967 cerró Metalúrgica Bahía Blanca, la metalúrgica con mayor cantidad de operarios de la ciudad por aquel entonces. La metalúrgica local «El Indio» cerró en el año 1966, la empresa «La Industrial» redujo considerablemente su personal en 1967 y la empresa «Juan B. Avila» generó cesantías masivas de obreros en 1970. Además, entre 1966 y 1970 cerraron empresas como: «Somoza S.A.» que producía hojalata, «Lorenzi S.A.» y «Piro y Ruiz S.A.» dedicada a la fabricación de silos.¹³ Y entre septiembre y noviembre de 1973 hubo medidas de fuerza por despidos en la empresa Zunza Zuntini.¹⁴ Lejos de la «época de oro» de la industria metalúrgica vivida entre 1940 y 1960 en Bahía Blanca, estos años representaron la debacle del sector en la ciudad.¹⁵

¹¹ *La Nueva Provincia*, 11/08/1968.

¹² Cabe aclarar, que el conflicto en la metalúrgica Bertrán que analizaremos en este artículo, si bien debe leerse en el contexto de la multiplicidad de despidos a nivel local no se responde estrictamente con la misma situación de otras metalúrgicas que sí estaban abocadas enteramente a la producción de insumos para la actividad agrícola. En el caso de Bertrán, si bien había sido un establecimiento que se había dedicado a este tipo de producción (tinglados y silos particularmente) la empresa durante este período se diversificó hacia la reparación y reacondicionamiento de vagones ferroviarios y esa era la actividad que realizaron los metalúrgicos dentro de dicha empresa.

¹³ Marcilese, (2012).

¹⁴ *La Nueva Provincia*, 21/10/1973.

¹⁵ Cabezas, (2012):144.

En este estado de situación, el grado de organización de las luchas de la UOM bahiense creció y fue ampliando lazos de solidaridad entre el personal de las distintas plantas locales ¿Pero de qué manera se fue construyendo esa solidaridad? Sostenemos que el papel que jugó el espacio asambleario de los congresos de delegados resultó imprescindible para esa construcción. Entre otras cosas, fue el espacio donde circuló estratégicamente la información de un establecimiento a otro. Se montaron uno encima de otro los ladrillos de las solidaridades obreras y se dirimió –no sin discusiones– la coordinación y organización de luchas locales que maravillaba hasta a los mismos delegados: «En 45 minutos con el teléfono se paraban todo Bahía, era una cosa que se respetaba a muerte, la gente en ese sentido estaba muy bien entrenada.»¹⁶ Recordaba el delegado de la planta Zanconi Hnos., Jorge De Leo.

Dinámica de un conflicto y espacios de discusión: «crear un sentir de hermandad»

Los conflictos que se sucedieron entre 1971 y 1973 en la metalúrgica Bertrán Hnos. fueron de gran visibilidad para la época a nivel local. En esta empresa, las principales tareas de los metalúrgicos fueron de reparación, remodelación y rehabilitación de coches y vagones de ferrocarril de la empresa Ferrocarriles Argentinos (en adelante FA). Si bien el trabajo diario en Bertrán se ajustaba a normativas del convenio metalúrgico, algunas formas de contratación quedaban en «zonas grises» de lo que éste amparaba. Era sabido que el llamado «trabajo por contrata» –como lo denominaban los metalúrgicos de Bertrán– era una práctica habitual y con la cual los trabajadores incrementaban sus haberes mensuales. «La contrata» era fomentada por parte empresarial y se realizaba por fuera del horario habitual. Esta práctica, si bien era entendida como un «premio a la productividad», entraba en la lógica del trabajo a destajo en el cual se abonaba por tarea realizada y producto entregado. Con «la contrata» los metalúrgicos doblaban su salario básico estipulado por convenio, a partir de llevar al tope el nivel de productividad.¹⁷

¹⁶ Archivo de la Memoria UNS (AMUNS) Entrevista Jorge Enrique De Leo, 14/06/2011.

¹⁷ Cabe hacer referencia al debate entre los autores Daniel James y Alejandro Schneider respecto a estas prácticas empresarias para aumentar los niveles de producción en las plantas. Mientras que Daniel James sostiene que durante la década del '60 se firmaron convenios con cláusulas que implicaron profundas concesiones al empresariado respecto a nuevas pautas de producción –entre ellas ambigüedades referidas a sistema de bonificaciones y/o incentivos–, las cuales habrían significado a su entender una «carta blanca para la patronal en el área de las

En consecuencia, muchos terminaban trabajando entre 12 y 14 horas por día.¹⁸

Por estos años, la productividad de la empresa Bertrán estuvo supeditada a las demandas establecidas desde la empresa estatal FA.¹⁹ Esto operó en muchas oportunidades a manera de excusa patronal para reducir su plantel obrero argumentando la «falta de trabajo» cuando FA «no le solicitaba pedidos». Es posible inferir esto último, a la luz de este conflicto puntual, que visibilizó la convivencia de situaciones de «premios» junto a las suspensiones por la llamada «falta de trabajo» en el taller. Conjeturamos que a la empresa le resultaba mucho más rentable pagar ese plus de la «contrata» a los obreros que excedían su jornada normal y producían más y más rápido, antes que conservar todo un plantel estable operando a ritmos de productividad estándar.

relaciones de producción dentro de las fábricas» y, por lo tanto, una «profunda derrota a la clase obrera» James, (1981):340; la posición que marca Alejandro Schneider al respecto es que «los intentos por incrementar los índices de productividad tuvieron su resolución no en una disposición legal, sino en la lucha de clases» entendiéndolo que «la viabilidad de aplicar las medidas de incentivación dependió tanto del propio desarrollo manufacturero como de las necesidades de un mercado en expansión» Schneider, (2005):148. Consideramos que esto operó en el caso bahiense donde esta forma de «contrata» resultó tan común –y no solo poco resistida– sino aceptada por los trabajadores y sus dirigentes –en el caso concreto de Quiroga–, quien admitía públicamente que no podía fomentar una lucha abierta contra este recurso del empresariado dada la profunda crisis y situación de desempleo que vivían los metalúrgicos a nivel local.

¹⁸ Algunos de los metalúrgicos de Bertrán explicaban como operaba el sistema de contratas a los fines de su trabajo puntual. «Por lo general se trabajaba por contrata, le decían. Que uno por pieza, tenía un valor por pieza que reparaba, por cada una te pagaban tanto. Aparte del sueldo. El sueldo fijo era el de metalúrgico y aparte de eso había un premio. Ahí casi obligados estaban todos los obreros a trabajar de esa forma, obligados por el sueldo porque convenía mucho. Ponías un poco de esfuerzo y hacías un doble sueldo.

- ¿O sea que era mucho más que lo que tenían de básico?

-Sí, si y... el doble era... había también mucho trabajo.

- ¿O sea que la contrata es un plus?

- Exacto, un plus por mayor producción. Exacto. El vagón se terminaba en tanto tiempo entonces cada sector tenía su cuadrilla, como quien dice, su sector. Armado de puertas, otros pintores, distintos rubros» Entrevista Roberto Quevedo (metalúrgico) realizada por la autora, 12/12/2012.

¹⁹ La relación comercial de Bertrán Hnos. y FA inició cuando esta última comenzó a ceder trabajos de reparación y restauración de sus propios vagones a empresas privadas, hacia fines de los años '60. Con la gestión del General Juan Carlos De Marchi -y a raíz del plan de reestructuración del ferrocarril para la «modernización y reorganización» de este transporte- se establecieron distintas medidas por las cuales FA adoptaba un sistema propio de contrataciones a privados, a partir del cual «la locación de servicios y de obra sería derivada a la actividad privada cuando resultase más conveniente que su ejecución por la administración de la empresa ferroviaria.» Mengascini, (2011):173-174.

El 31 de marzo de 1971 la patronal de Bertrán despidió a 200 de sus trabajadores. Según la empresa, las razones que motivaron la medida fueron los continuos paros de sus trabajadores en planta. Los trabajadores venían realizando paros intermitentes en reclamo por pagos adeudados. Para el dirigente de UOM Abertano Quiroga, las cesantías en Bertrán se habían ocasionado «justamente porque el personal venía desarrollando acciones gremiales por falta de pago de jornadas pese a que el personal se encontraba trabajando en un régimen de sobresueldo [contrata]». ²⁰ Quiroga expresaba que estos despidos masivos eran una represalia frente al reclamo que en realidad había nacido «por violaciones de la empresa al convenio y disposiciones legales.» ²¹

Algunas de las medidas de fuerza que venían realizando los metalúrgicos eran resueltas logísticamente por sus delegados de planta, quienes organizaban a sus compañeros con mucho ingenio, afectando no solo la productividad de la empresa, sino también sus instalaciones eléctricas:

«Y en Bertrán yo me acuerdo (...) resolvíamos hacer paros sorpresivos y bueno se paraba y lo manejábamos entre cuatro. Cuatro delegados de comisión interna nos poníamos uno en cada punta de la fábrica que era inmensa, con un chifle. Esos chifles, como de réferi, y ya nos habíamos puesto de acuerdo y la gente ya lo sabía. Chiflábamos y automáticamente paraban todo. ¡Claro! Había unos despelotes... Yo lo comprendí después porque la luz por ejemplo, ¡saltaban a la mierda los taponos, todo! Porque de estar todos trabajando a pleno se paraban todas las máquinas y saltaban los transformadores, ¡se hacían unos despelotes barbaros!» ²²

Queda en evidencia el poder del trabajador a partir del saber específico sobre su fuerza de trabajo y sobre el manejo de las herramientas y maquinarias. Estos usos, volcados a la lucha, pueden analizarse en el marco de lo que John Womack Jr. entiende por «fuerza específica y exclusivamente obrera». ²³

El mismo día de los despidos, en una reunión en la UOM Abertano Quiroga explicó a los distintos delegados metalúrgicos de la ciudad lo sucedido en Bertrán, e impulsó una huelga general para el 2 de abril por 24 horas en demanda de inmediatas reincorporaciones. También convocó a un con-

²⁰ «Reportaje a A. Quiroga: Secretario de la UOM» realizada por Alberto Bocles. Revista Graphos, Mayo, 1972.

²¹ *La Nueva Provincia*, 03/04/1971

²² Archivo de la Memoria UNS (AMUNS) Entrevista Jorge Enrique De Leo, ex delegado en Bertrán, 14/06/2011.

²³ Womack, (2007):34.

greso extraordinario de delegados para el mismo día de la huelga y resolvió poner en conocimiento de la situación al Secretariado Nacional de la UOM.

La huelga se concretó de forma unánime en los distintos talleres metalúrgicos de la ciudad. En declaraciones públicas Abertano Quiroga enmarcaba el conflicto de Bertrán dentro del proceso de suspensiones y cesantías que venían llevando a cabo muchos de los empresarios locales del sector, intentando instalar su mirada sobre el caso a la luz de la problemática local del sector en general.

El aletargamiento de reincorporaciones en Bertrán llevó a los delegados a decidir nuevas medidas como las concentraciones callejeras en distintas partes de la ciudad para visibilizar el conflicto. Además, la dirigencia de UOM había convocado a todos los trabajadores de Bertrán a presentarse en la planta para resistir, a la vez que impulsaba medidas de fuerza que apelaban a la solidaridad obrera entre todos los establecimientos, porque se consideraba que los conflictos de una planta repercutían en acciones directas en todas las empresas. Para el caso, el ámbito de los congresos de delegados en la UOM sirvió como espacio para una fluida comunicación entre trabajadores y coordinación de medidas de fuerza conjunta.

El martes 6 de abril de 1971, los metalúrgicos realizaron una movilización que terminó apostándose en la Plaza Rivadavia (plaza principal de la ciudad) frente a la municipalidad, donde los delegados de planta de Bertrán se acercaron para solicitarle al intendente que gestionara las reincorporaciones.²⁴ Como resultado de esas las manifestaciones, finalmente, esa semana los trabajadores fueron reincorporados.

En Bertrán eran ocho los delegados, cinco de comisión interna y tres más en la planta. El rol de los delegados en los conflictos en Bertrán fue muy importante, ya que tuvieron un alto grado de participación en la coordinación de las medidas de fuerza, como señala Victoria Basualdo, «a fines de los años '60 las fábricas se convirtieron en un campo de batalla en el cual se dirimía esta confrontación y las comisiones internas y los delegados, lejos de estar desactivados y fuera de funcionamiento, estaban en el centro del conflicto.»²⁵

En general, las prácticas de los delegados resultaban muy molestas para la empresa, el constante activismo y organización de los trabajadores iba desde gestionar los momentos de comunicación y discusión en asambleas de personal dentro del taller, hasta llevar a cabo medidas de fuerza allí mismo.

²⁴ *El Eco*, 06/04/1971.

²⁵ Basualdo, (2009): 29.

En la «batalla» diaria por las horas de trabajo, la empresa les repudiaba la pérdida del «tiempo productivo» que provocaban sus acciones en planta. Los delegados también solían llevar a cabo prácticas de presión contra los capataces y los esquiroleros con quienes se insultaban cotidianamente y agredían arrojándoles tuercas cuando no eran vistos.²⁶

Hacia fines de 1971 nuevos rumores de suspensiones corrieron por Bertrán por la llamada «falta de trabajo» argumentada por la empresa frente supuestos «escasos encargos de FA». Ante la preocupación por la situación de despidos y suspensiones a nivel local, desde el acta de la UOM del 29/12/1971, podía leerse cómo todos los delegados reunidos fueron explicando uno a uno la situación respectiva a cada establecimiento donde trabajaban. Se fueron presentando, con apellido, luego el taller de procedencia y explicaron cada uno la situación que se vivía en la planta que representaba.²⁷ Finalmente en esa reunión se resolvió «no aceptar suspensiones o despidos masivos en ningún establecimiento local» y empezar como medida de lucha, un paro de dos horas para el 3 de enero de 1972.

A los pocos días de comenzar el año 1972, en Bertrán los rumores se concretaron y la empresa dio a conocer la suspensión de 18 de sus obreros.²⁸ En una reunión de la parte gremial y la empresarial en la Subsecretaría de Trabajo, Quiroga repudió la situación de suspensión y reclamó la reincorporación. La empresa planteó su propuesta de levantar las suspensiones pero a cambio de reducir la jornada laboral de los días sábados argumentando que le era imposible mantener el plantel total de trabajadores de no producirse entrega de vagones por parte de la empresa FA. Frente a esto, Quiroga planteó que no aceptaba el argumento de la supuesta «falta de trabajo» no obstante manifestó que, por mandato de la asamblea de personal, acataría la reducción de jornada laboral del sábado, porque así lo habían dispuesto los trabajadores.

En el congreso de delegados Quiroga comunicó las novedades respecto a las resoluciones de la asamblea del personal de Bertrán y las negociaciones en la Secretaría de Trabajo frente al caso de estos 18 trabajadores. Aquí Abertano volvió a manifestarse en contra de la decisión tomada por la asam-

²⁶ También en una carta al delegado regional del Ministerio de Trabajo el abogado de la empresa recriminaba la tarea de los delegados: «lo que no puede permitir la firma, es la paralización de las actividades en forma permanente y constante, por cualquier causa sin sustentación y sobre todo, cuando existen otros medios que normalmente se vienen llevando a cabo sin obstrucción a las tareas de fábrica». Carta al Ministerio de Trabajo, 2 de octubre 1972

²⁷ Acta del Congreso de delegados de la UOM Bahía Blanca, 29/12/1971.

²⁸ Acta del Congreso de delegados de la UOM Bahía Blanca, 28/1/1972.

blea de personal que aceptó la propuesta patronal de eliminar la jornada de trabajo del día sábado como medida paliativa para repartir más el trabajo y no seguir suspendiendo gente. El dirigente planteó que si bien aceptaba la decisión por el carácter soberano de la asamblea, no la compartía porque evaluaba que aceptar eso era aceptar el argumento empresarial de la «falta de trabajo».

Durante el mes de mayo volvieron a surgir los rumores y versiones de despidos masivos en Bertrán a raíz de que la empresa Fabricaciones Militares le habría ganado a Bertrán algunas licitaciones con Ferrocarriles. Una vez confirmados los rumores, el delegado Edgardo Gardelini contó en congreso de delegados que:

«en el día de la fecha se reunió la Comisión Interna de fábrica con la patronal y esta les manifestó que desde el próximo lunes quedarían sin trabajo 100 obreros en razón de que Fabricaciones Militares le habría sacado una licitación y que si no encontraban en estos días una solución tendrían que tomar medidas contra los 100 obreros que le iban a sobrar a la Empresa»²⁹

A ese comentario Quiroga agregó que «también existe un plan para cerrar totalmente la fábrica en el mes de octubre y posibilitar su venta a una empresa extranjera así que de cualquier manera aunque se aceptaran las suspensiones ahora, en octubre serían todos despedidos.»³⁰ Otros delegados opinaban que la empresa se encontraba en proceso de vaciamiento y por esa razón se estaban dando las amenazas. Para Quiroga, si como gremio se aceptaba la suspensión de 100 compañeros, estarían aceptando los despidos que vendrían después y que nadie, «por más amigo del patrón que fuera», estaría seguro en esa situación.

La dinámica de estas discusiones en asamblea es un vector muy rico para comprender cuáles eran las bases de la organización solidaria y las motivaciones de movilización entre los metalúrgicos. Como se mencionó anteriormente, los metalúrgicos habían logrado consolidar sólidos mecanismos de comunicación y acción al momento de llevar a cabo medidas de fuerza coordinadas entre fábricas. Pero, ¿cómo se fueron gestando ese tipo de prácticas? Podemos encontrar algunos indicios en ciertas discusiones dentro de los congresos de delegados, en ámbito en el cual circularon algunos «manda-

²⁹ Acta del Congreso de delegados de la UOM Bahía Blanca, 17/05/1972.

³⁰ Acta del Congreso de delegados de la UOM Bahía Blanca, 17/05/1972.

tos» de compañerismo y solidaridad obrera que repercutían luego en prácticas concretas. Por ejemplo, el delegado Zoppi de la empresa Marchesi intervenía con respecto a la situación en Bertrán y manifestaba: «hay que apoyar plenamente a los compañeros que resulten afectados, porque no es de metalúrgicos pensar ‘yo tengo trabajo y no me importa que en tal fábrica estén suspendiendo obreros’ la fuerza de este gremio es que siempre todos sentimos el problema de uno.»³¹ Para Zoppi «no era de metalúrgico» la no-solidaridad con el compañero. Para él, cualquier otro gremio podía tener ese tipo de conductas pero «el metalúrgico» hacia el trabajador metalúrgico le debía solidaridad y lealtad.³² Seguidamente, Zoppi propuso convocar a una asamblea general de metalúrgicos de todos los establecimientos para comunicar las novedades, ya por fuera de la comisión interna y el congreso de delegados. A esta moción Abertano Quiroga inmediatamente respondió negativamente porque consideraba que:

«... si se juntan varias fábricas van a salir a relucir problemas personales o de intereses, que si una trabajó en el verano por contrata o hizo más horas extras que otras y casos así, también manifiesta que hay un poco de temor en la gente a perder el trabajo si adopta posiciones de lucha, y además en este momento no se sabe que pasará la semana que viene, considera que en estos momentos una asamblea general no va a solucionar nada, sino que el congreso de delegados conjuntamente con la comisión directiva debemos tomar la gran responsabilidad de llevar el problema al todo o nada y que asimismo es deber de cada delegado de crear la mística de que ‘cada metalúrgico es mi hermano’ y lo que le suceda a él me afecta a mí, si conseguimos esto manifiesta que es optimista para sacar el conflicto adelante.»³³ [Énfasis agregado]

³¹ Acta del Congreso de delegados de la UOM Bahía Blanca, 15/05/1973.

³² Cuando otros gremios no correspondían las prácticas solidarias con la UOM, los delegados consideraban que la reciprocidad, en estos casos, no era merecida. Como fue el caso de la UTA local cuando solicitó el acompañamiento de la UOM en una de sus medidas de fuerza y se presentó en una asamblea la moción de apoyar o no dicho paro. Esto activó la memoria de algunos que recordaron cuando los choferes no apoyaron las luchas de los obreros de Bertrán. No obstante, cabe aclarar que no todas las solidaridades eran bien recibidas entre los metalúrgicos, por ejemplo aparecían desconfianza hacia sectores que consideraban estaban a «la izquierda» de sus luchas: «se nos han querido acoplar algunos elementos estudiantiles en la cual no desconoceremos los derechos de ellos, pero nuestra lucha la haremos nosotros porque es un problema nuestro» expresaba un delegado en una asamblea. Fuente, Acta del Congreso de delegados de la UOM Bahía Blanca, Fecha 5/07/1972 y 15/05/1973.

³³ Acta del Congreso de delegados de la UOM Bahía Blanca, 17/05/1972.

Las palabras de Quiroga eran otro indicio de cómo se gestaba esa solidaridad de clase entre metalúrgicos. Por un lado, él propiciaba las instancias «controlables» de discusión (a su juicio, mejor los congresos de delegados que las asambleas masivas). Por otro, planteaba explícitamente el mandato para que cada delegado se «creara una mística» de hermandad gremial entre sus compañero de fábrica. Una mística que «cimentara la lealtad y la solidaridad» en las medidas de fuerza. Quiroga estaba convencido de que el poder de presión que tenía su gremio no estaba fundado en la cantidad de trabajadores afiliados sino en la convicción de lucha conjunta que tuvieran todos ellos. En ese sentido fortalecer (o crear) ese «sentir» de hermandad y esa pertenencia gremial para este líder resultaba un aspecto fundamental e incluso más importante que instancias de reunión con las bases en asambleas generales donde se visibilizarían las diferencias y podían llegar a emerger los temores a perder el trabajo y las debilidades podían quebrar la «hermandad» que tanto manifestaba que deseaba construir.

El 19 de mayo desde la UOM se realizó un paro general –de adhesión total en Bahía Blanca y Punta Alta– por la situación de despidos en distintas metalúrgicas, ya en Bertrán se estaba amenazando con el despido de 100 trabajadores con los argumentos empresariales de la «falta de trabajo» y las suspensiones habían comenzado. Luego, en congreso de delegados se analizó el éxito del acatamiento del último paro. Fue así que cada uno de los delegados presentes comunicó cómo se había manifestado el personal de sus fábricas respecto al paro con algunas expresiones como: «se cumplió totalmente», «total acuerdo», «paro acatado», «paro cumplido». «paro con manifestación en la calle», «el paro se cumplió. Otero y Gandolfo trabajaron (capataces afiliados) pasa a Sub Comisión de Disciplina».³⁴ En este contexto, el delegado de Bertrán comunicó que «el personal está dispuesto a todo y agradece la colaboración de todos los afiliados».³⁵ Y así uno a uno los más de treinta delegados presentes fueron comunicando los detalles sobre las medidas de fuerza. La información era demandada por el gremio y el control existía y se respetaba a raja tabla; obrero afiliado que trabajaba durante medida de fuerza, obrero que –previo paso por sub comisión de disciplina– era expulsado del gremio.

En otro escenario del conflicto, los metalúrgicos de la ciudad venían realizando paros sorpresivos de dos horas en distintas fábricas en solidaridad con los obreros de Bertrán, además de manifestaciones por las calles de Bahía

³⁴ Acta del Congreso de delegados de la UOM Bahía Blanca, 23/05/1972.

³⁵ Acta del Congreso de delegados de la UOM Bahía Blanca, 23/05/1972.

Blanca. En junio, desde el Ministerio de Trabajo se intimó a la empresa para que reincorporara a los trabajadores suspendidos, pero la empresa rechazó esta disposición y les negó el ingreso al establecimiento a los trabajadores. Es sabido que ante situaciones de recesión cerrar las fábricas resulta una medida beneficiosa para los empresarios y asimismo les permite mayor inflexibilidad en sus posiciones. A principios de julio, y repudiando la «arbitraria y antisocial política de la empresa Bertrán Hnos.», el gremio anunciaba que: «en las empresas Marchesi S.A, Brown 740; Pladini S.A, Donado 1446 y Bertrán Hnos. Don Bosco 1505, se retira en forma inmediata toda colaboración y al margen de las medidas de fuerza de carácter general el personal de las mismas aplicará mayores medidas dado que son las que se niegan a certificar la estabilidad del personal por el curso del corriente año».³⁶

A mitad de julio la UOM anunció un paro de 24 horas, porque Bertrán «no acata la intimación de la resolución n° 243 de la autoridad de aplicación y demás disposiciones vigentes por las cuales deben reincorporar a la totalidad del personal afectado por suspensiones y despidos».³⁷ Paralelamente a esto desde la UOM se estaban organizando para hacer entrega de alimentos en solidaridad con las familias de los obreros afectados. Durante septiembre de 1972 siguieron los intentos de conciliaciones sin llegar a un acuerdo.³⁸ Pero a finales de octubre la situación se agravó con el despido de muchos de sus trabajadores, entre ellos los 8 delegados del establecimiento Bertrán. La empresa argumentó que en ellos veían «falta de colaboración» y que «no cumplían debidamente con sus tareas».³⁹ Con esta nueva situación el gremio convocó a una huelga de 24 horas en protesta por nuevos 85 despidos y las cesantías de todo el cuerpo de delegados de la empresa.

Hasta finales de diciembre de 1972, por resolución del congreso general de delegados, se continuó con el plan de movilización. Ya para este entonces el conflicto había comenzado un proceso de judicialización. En el mes de junio el abogado del gremio, el Dr. Néstor Montezanti, había advertido sobre la posibilidad de ir a un juicio con la empresa y efectivamente, la disputa se terminó elevando a ese plano resultando en un prolongado juicio. Lo que podemos observar desde las actas del gremio es que el ingreso del conflicto en este plano afectó la dinámica de las asambleas, de las discusiones e implicó nuevos aprendizajes para los trabajadores. Ahora el abogado gremial pasó

³⁶ *La Nueva Provincia*, 06/07/1972.

³⁷ *La Nueva Provincia*, 16/07/1972.

³⁸ *La Nueva Provincia*, 12/09/1972.

³⁹ *La Nueva Provincia*, 01/11/1972.

a tener el rol central respecto en la presentación de estrategias de acción. Tanto la palabra del Dr. Montezanti como la del mismo Abertano Quiroga pasaron a dirigir la situación por completo. Fueron los encargados de transmitir los tecnicismos legales del proceso y se convirtieron en receptores de todas las dudas de los trabajadores. En este juego de consultas y respuestas sobre los pasos a seguir salió a relucir la experiencia de algunos frente a la inexperiencia de otros en este tipo de procesos de lucha.⁴⁰ Podemos ver que en el «atravesar un conflicto» se juegan las interacciones entre personalidades con experiencias diversas y recorridos diferentes, encontramos disímiles bagajes de experiencias previas con los que llegan los delegados a participar de las discusiones: algunos delegados mostraban mayor conocimiento sobre las cuestiones procedimentales frente a otros que recién estaban construyendo sus primeras armas en lo gremial.⁴¹ La gestión del conflicto en el ámbito judicial, como así también en el marco de las conciliaciones del Ministerio, nos permite observar las marcas de experiencias y aprendizajes en unos y las marcas de la poca experiencia en otros.

Hacia finales de 1973 fue conocido el fallo emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación con relación al conflicto de los despidos en Bertrán. El fallo a favor de los obreros impuso a la empresa el pago de compensaciones indemnizatorias. La resolución puede ser leída desde las actas como una «gran conquista» por los trabajadores.⁴² Sin embargo, y pese al hecho de que la empresa debió desembolsar una gran suma de dinero por esos despidos tras haber perdido la batalla judicial, al ser consultados sobre el tema muchos de los trabajadores hoy en día no recuerdan haber cobrado ni un peso luego de esta resolución.⁴³

⁴⁰ Acta del Congreso de delegados de la UOM Bahía Blanca, 12/06/1972.

⁴¹ Por razones de extensión de este artículo no profundizaremos en los detalles respecto a las trayectorias disímiles y a las tensiones entre delegados más jóvenes y aquellos con más años de experiencia dentro de la UOM, para estas cuestiones véase: Zapata, (2014).

⁴² Acta del Congreso de delegados de la UOM Bahía Blanca, 22/11/1973.

⁴³ Roberto Quevedo recuerda que a él no le significó en nada esa resolución de la Corte «yo hice juicio y no cobre nada.» Héctor Sirimarco decía que en realidad los que cobraron algo fueron los delegados, pero ellos nada: «Nunca cobramos nada... Pero creo que el juicio de los delegados... el juicio de los delegados se ganó en todas las instancias, pero viste como pasa acá que de la provincia, después pasa a la cámara general de la nación y de la nación va a...»Entrevista Héctor Sirimarco (metalúrgico) realizada por la autora. Fecha 23/12/2012 Luis Simón tampoco recibió ningún resarcimiento por ese juicio:

«Cuando nos echó Bertrán que nos dejó a todos afuera, ¡nosotros llegamos a la Corte Suprema! La Corte Suprema nos dio el fallo a nosotros. (...)

- ¿Y qué pasó con eso? ¿Ustedes pudieron llegar a cobrar algo?

Algunas ideas finales

A lo largo de este artículo pudimos constatar que el conflicto laboral se dirimió en distintos planos de acción, espacios y desde disímiles niveles de participación de los actores implicados. Estudiar su dinámica permitió también visibilizar momentos más activos de acción de los dirigentes, de delegados, pero también otros –no de menor importancia– de decisiva gestión desde los trabajadores de base a partir de las discusiones tomadas en asambleas de personal.

El caso de este conflicto en los años '70 en Bertrán nos permitió observar cómo los trabajadores constituyeron su experiencia de lucha tanto en el espacio de planta como en la movilización callejera, en los espacios de negociación con la parte empresarial, en espacios de dinámica discusión como fueron los congresos de delegados donde se instituyeron muchos de los «andamios» de las solidaridades de clase. Este proceso resultó de suma importancia para la construcción de lazos de solidaridad de clase que, lejos de ser «naturales» o «irreflexivos» fueron construidos y estuvieron íntimamente ligados a las marcas que dejaron experiencias de luchas pasadas.

Encontramos que el proceso de conflictividad vivido por los trabajadores metalúrgicos bahienses en distintos niveles (nacional, local y a escala fábrica) dejó marcas respecto a la construcción de las formas de solidaridad. Estas marcas se expresaron en las aceitadas instancias de organización –rastreadas en las actas de congresos de delegados– con las que llegaron los metalúrgicos al conflicto en Bertrán (luego de muchas luchas por los despidos a nivel local en otras fábricas); en las discusiones entre los representantes de base de los distintos establecimientos que evidenciaron procesos de aprendizaje en la lucha. También en distintas prácticas de solidaridad extensivas a la comunidad vecinal y a la organización desde las propias familias obreras que realizaron colectas, fondos de huelga y se movilizaron por distintos ámbitos de la ciudad para visibilizar la protesta. Observamos que en esas solidaridades, no obstante, se condensaron procesos más amplios y complejos evidenciados en cierta endogamia de sector e ideológica a la hora de concretar esa

-Se dilató mucho. Los que cobraron fueron los delegados que despidieron porque eran integrantes de comisión directiva, pero nosotros como pasó tantos años, como prescriben las causas... yo no cobré ni un peso. Fue un juicio eso... (...) Hubo gente que lo hizo aparte pero yo como estaba en conjunto, el sindicato nos puso a todos juntos... Yo no cobré un peso. Hubo gente que hizo juicio aparte del resto, que no es lo correcto tampoco porque si la estamos peleando todos juntos...» Entrevista Luis Simón (metalúrgico) realizada por la autora, 14/12/2012.

mística del «hermano metalúrgico», ya que cualquier expresión de apoyo externa al gremio y a la línea política de Abertano Quiroga –como fueron las expresiones de sectores críticos de izquierda, o de estudiantes y actores externos a la UOM– resultaron desestimadas y/o rechazadas.

Sostenemos, entonces, que estas instancias de discusión asamblearia no deberían ser idealizadas, sino puestas en relieve en su justa medida, como espacios de acción «imperfectos», nunca exentos de dinámicas en las cuales algunas voces prevalecen frente a otras o donde «los más experimentados» terminan por imponerse ante quienes recién comienzan a hacer sus primeras armas dentro del sindicato, como observamos en los congresos de delegados donde se evidenciaron distintos recorridos, disímiles trayectorias y trabajadores con experiencias de años frente a otros más jóvenes o inexpertos respecto a ciertas dinámicas de lucha. Creemos en este sentido, como plantean Pablo Ghigliani y Alejandro Belkin, que «la dificultad surge cuando la democracia sindical deviene en fetiche (...) Es necesario analizar en detalle los factores que constriñen las decisiones que se toman (y las que se dejan de tomar) en las organizaciones gremiales. Los mismos no se reducen a estatutos y procedimientos; la democracia no es una cuestión técnica aunque sea innegable que los métodos y, en especial, sus aplicaciones prácticas son esenciales».⁴⁴

Por otra parte consideramos que el análisis de la dinámica de un conflicto laboral nos abre una entrada hacia distintas discusiones. Una de ellas tiene que ver con pensar el rol jugado por las dirigencias obreras en estos procesos. Desde las extendidas caracterizaciones que operaron en lecturas sobre los procesos de lucha obrera de la época –que por momentos plantean imágenes contrapuestas entre liderazgos burocráticos y líderes combativos/revolucionarios– consideramos necesario buscar la superación de los estereotipos a los fines del análisis. En el caso de la UOM bahiense con Abertano Quiroga como líder proveniente del peronismo vandorista, ortodoxo y ligado con posiciones de derecha, encontramos interesante cómo este dirigente (señalado por muchos como un «burócrata») puso en juego su impronta paternalista para crear amplio consenso entre los delegados metalúrgicos e influir en las relaciones entre ellos. Su carisma y su forma de capitalizar los vínculos le permitieron la conformación de alianzas con delegados y trabajadores de base y la construcción de legitimidad entre los metalúrgicos.⁴⁵ También supo fomentar «un sentir» de hermandad que operó como vector movilizador y basamento de solidaridades entre los trabajadores. Las apelaciones a

⁴⁴ Ghigliani y Belkin, (2010):110.

⁴⁵ Zapata, (2014).

la creación de una «mística de hermandad» entre los metalúrgicos no quedaron en el aspecto puramente retórico; por el contrario, fueron apelaciones constantes que aparecieron en diversas situaciones dentro de las actas de congreso de delegados y se expresaron concretamente condicionando conductas o en las distintas sanciones implícitas y explícitas (que fueron desde el repudio a los carneros, a los «no solidarios», la expulsión del gremio, hasta la actuación del llamado «comité de disciplina y ética sindical»). Asimismo, encontramos tensionantes con ciertos sentidos comunes respecto al accionar de las «burocracias sindicales» las disposiciones del dirigente Quiroga para salir a la lucha y a sostener esos «lazos de hermandad». Aunque –también es importante subrayar– si bien parecería que Quiroga no frenaba la protesta sino que, por el contrario, la alentaba, su opción constante fue por circunscribir los «métodos democráticos» a instancias controlables como las reuniones del cuerpo de delegados, más maleable que una asamblea masiva de trabajadores de planta descontentos por la crisis y los despidos.

Consideramos que es necesario problematizar la cuestión en torno a cómo se produce la construcción de dirigencias en el marco de instancias de conflicto; para pensar en qué medida posibilitan u obturan los procesos de decisión, acción colectiva y coordinación de espacios de discusión; cuando no también operan en la conformación de sentidos y representaciones de un «nosotros trabajadores». Coincidimos en este sentido con Ghigliani y Belkin respecto a que «el esquema binario que separa prolijamente bases y direcciones, intereses y representación, democracia y burocracia, debe replantearse.»⁴⁶

Intentamos –desde un estudio de caso sobre conflictividad obrera en los años '70– plantear algunos ejes de análisis respecto al tipo de relaciones entabladas en la época por trabajadores dentro de espacios asamblearios, en cuerpos de delegados y comisiones internas; los que nos permitieron sobre todo dilucidar cómo entre ellos se gestaron lazos solidarios y formas coordinadas de acción.

Bibliografía

BASUALDO, Victoria, (2009), *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina. Una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad*. Buenos Aires: FETIA.

⁴⁶ Ghigliani y Belkin, (2010): 114.

- BRENNAN, James, (1996), *El Cordobazo. Las guerras obreras en Córdoba. 1955-1976*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- CABEZAS, Gonzalo, (2012), «Representaciones sobre la industria metalúrgica bahiense en los testimonios orales de antiguos trabajadores del rubro» en CERNADAS, Mabel y MARCILESE, José (comp.), *Mundo del Trabajo, organizaciones sindicales y conflictividad. Memorias obreras en Bahía Blanca durante el siglo XX*. Bahía Blanca: Universidad Nacional del Sur
- DAWYD, Darío, (2011), «Conflictividad y Consolidación de las tendencias sindicales en Argentina. Entre la división de la CGT y el Cordobazo, 1968-1969» en Revista *Hologramatica*, UNLZ, Año VII, Número 14, V4, pp.17-36
- DICÓSIMO, Daniel, (2000), *Más allá de la fábrica. Los trabajadores metalúrgicos Tandil 1955-1962*. Buenos Aires: La Colmena.
- GHIGLIANI, Pablo y BELKIN, Alejandro, (2010), Burocracia Sindical: aportes para una discusión en ciernes. *Nuevo Topo. Revista de historia y pensamiento crítico* (7), 103-116.
- GORDILLO, Mónica, (2003) «Protesta, rebelión y movilización: de la resistencia a la lucha armada, 1955-1973» en JAMES, Daniel (comp.), *Nueva Historia Argentina. Violencia Proscripción y Autoritarismo (1955-1976)*, Buenos Aires, Tomo 9.
- JAMES, Daniel (1981) «Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina»; en *Desarrollo Económico*, vol.21, n°83, Buenos Aires
- JAMES, Daniel (1990.) *Resistencia e Integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina 1946-1976*, Buenos Aires: Sudamericana.
- MARCILESE, José, (2012), «La 'patria metalúrgica' en los años del primer peronismo. Una mirada desde la seccional Bahía Blanca» en CERNADAS Mabel y MARCILESE, José (comp.), *Mundo del Trabajo, organizaciones sindicales y conflictividad. Memorias obreras en Bahía Blanca durante el siglo XX*, Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca.
- MENGASCINI, Hugo, (2011), *Huelgas y conflictos ferroviarios. Los trabajadores de Tandil en la segunda mitad del siglo XX*. Rosario: Prohistoria.
- SANTELLA, Agustín y ANDUJAR, Andrea, (2007). «El Perón de la fábrica éramos nosotros» Las luchas metalúrgicas de Villa Constitución, 1970-1972, Buenos Aires: Desde el subte.

- SCHNEIDER, Alejandro, (2005), *Los Compañeros, trabajadores, izquierda y peronismo 1955-1973*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- SIMONASSI, Silvia, (2007), «Conflictividad laboral y políticas disciplinarias en la industria metalúrgica de la ciudad de Rosario, 1973-1976», en *Anuario IEHS* (22).
- WOMACK, John, (2007), *Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros*. México: Fondo de Cultura Económica.
- ZAPATA, Ana Belén, (2014), «Andamios de experiencias: Conflictividad obrera, vigilancia y represión en Argentina. Bahía Blanca, 1966-1976». Tesis de Doctorado en Historia. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.