

## El regreso del sindicalismo de base en los años 2000. Sobre dos experiencias argentinas<sup>1</sup>

Santiago Duhalde<sup>2</sup>

**Resumen:** En este artículo intentamos mostrar la importancia que tiene en Argentina la presencia y el accionar de estructuras sindicales en los lugares de trabajo. Así, presentamos algunos de los hitos fundamentales en los que los delegados sindicales se han visto envueltos a lo largo de décadas. Particularmente nos detendremos en lo sucedido en los años 2000 a partir de una suerte de retorno de la organización y la acción sindical de base. Daremos cuenta de dos casos paradigmáticos de la década pasada: la lucha de los delegados del subterráneo de Buenos Aires y aquella de los trabajadores del Hospital Garrahan (uno de los principales nosocomios pediátricos del país). Para finalizar indagamos sobre las principales fuentes de poder de estas estructuras sindicales locales, que han permitido y aun permiten numerosos avances gremiales y políticos.

**Palabras clave:** Sindicalismo de base. Lugar de trabajo. Años 2000. Fuentes de poder. Argentina.

---

### O regresso do sindicalismo de base nos anos 2000. Sobre duas experiências argentinas

**Resumo:** Neste artigo tentamos mostrar a importância que tem em Argentina a presença e a ação de estruturas sindicais nos lugares de trabalho. Assim, apresentamos alguns das metas fundamentais nos que os delegados sindicais se viram envolvidos ao longo de décadas. Particularmente deter-nos-emos no sucedido nos anos 2000 a partir de uma sorte de retorno da organização e a ação sindical de base. Daremos conta de dois casos paradigmáticos da década passada: a luta dos delegados do subterrâneo de Buenos Aires e aquela dos trabalhadores do Hospital Garrahan (um dos principais nosocômios pediátricos do país). Para finalizar indagamos sobre as principais fontes de poder destas estruturas sindicais locais, que têm permitido e ainda permitem numerosos avanços sindicais e políticos.

**Palavras-chave:** Sindicalismo de base. Lugar de trabalho. Anos 2000. Fontes de poder. Argentina.

---

### The return of the shop-floor unionism in the 2000s. On two Argentine experiences

**Abstract:** In this paper we try to show the importance that the presence and the activity of the trade union structures in the workplace has in Argentina. This way, we present some fundamental milestones in which the trade union delegates have been involved throughout decades. Particularly we will stop in the events in the 2000s, moment of return of the shop-floor trade union activity. We will show and analyze two paradigmatic cases of last decade: the struggle of the Buenos Aires underground shop stewards and the conflict developed by the Hospital Garrahan workpeople (one of the most important pediatric hospices of the country). To finish we examine the principal sources of power of these trade union structures, which have allowed and they even allow numerous trade union and political advances.

**Keywords:** Shop-floor unionism. Workplace. The 2000s. Sources of power. Argentina.

---

<sup>1</sup>  Esta obra está licenciada com uma Licença [Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<sup>2</sup> Dr. Santiago Duhalde, Pesquisador e Professor Associado, Centro Interdisciplinario de Estudios Políticos, Sociales y Jurídicos (CIEP), UNICEN. E-mail: [santiagoduhalde@hotmail.com](mailto:santiagoduhalde@hotmail.com).

## INTRODUCCIÓN

En Argentina, la presencia del sindicato en el espacio de trabajo es una constante desde, al menos, la década de 1930. A su vez, desde 1945 esta presencia es reconocida y avalada por los sucesivos gobiernos, más allá de etapas dictatoriales que supusieron fuertes represiones a nivel de fábrica y reparticiones estatales. Esta estructura sindical en el espacio de trabajo tomó el nombre de “comisión interna”, conformada únicamente por delegados sindicales trabajadores del lugar, sin participación patronal ni estatal. Si bien estos delegados son representantes de los trabajadores a la vez que representantes del sindicato, al ser elegidos por sus compañeros de trabajo suelen asumir más comprometidamente el primer rol que el segundo<sup>3</sup>. La presencia en el mismo espacio de trabajo y el vínculo con sus colegas en torno al desarrollo cotidiano de tareas, sumado a su elección directa, hacen del delegado una figura particular y del sindicalismo de base una marca del sindicalismo argentino.

Para dar cuenta del papel que ha cumplido y que sigue cumpliendo este sindicalismo de base en Argentina, su desempeño en términos de los intereses gremiales pero también su avance en cuestiones políticas –sumado a la función de politización de los trabajadores que genera este espacio–, expondremos algunas características de este tipo de organización teniendo en cuenta algunas décadas clave de la historia argentina. En los años 2000 esta tradición se reactualiza a partir de la puesta en marcha de una ofensiva obrera en los lugares de trabajo tendiente a recomponer las condiciones laborales perdidas en la década neoliberal anterior. En este sentido presentaremos dos casos de estudio de 2004 y 2005, que, tanto en el ámbito privado como en el público, ilustran las características, los avances y los límites de esta experiencia. Finalmente daremos cuenta de algunas de las principales fuentes de poder del sindicalismo de base en ese país.

### **El protagonismo histórico de las organizaciones sindicales de base**

Hasta la década de 1980, e incluso posteriormente, los estudios sobre el sindicalismo en el espacio de trabajo fueron marginales en el contexto de las investigaciones académicas en Argentina. El submundo de las entidades gremiales locales, aunque ha tenido en la última década un fuerte impulso, ha sido tratado durante años de forma secundaria (BASUALDO, 2010). Sin

---

<sup>3</sup> Estos delegados-trabajadores acceden a la comisión interna a través de elecciones, con el voto directo y exclusivo de los afiliados del lugar de trabajo, sin intervención de la cúpula sindical. En los hechos, las acciones de los delegados nucleados en las comisiones internas pueden no estar alineadas, o directamente ser contrarias, a aquellas de los dirigentes gremiales.

embargo, el papel de estas instituciones de base ha sido muy significativo a lo largo de toda la historia argentina del siglo XX y hasta nuestros días. Su relevancia en términos laborales, sociales y políticos, dado su particular poder e influencia en los lugares de trabajo, ha sido notable en diversos momentos.

### **El primer peronismo**

Como señalan Ceruso y Schiavi (2011), las comisiones internas de delegados ya están presentes en el país en la década de 1930, y ya con todas las características que le fueron señaladas por Louise Doyon (2006) para la segunda mitad de la década de 1940: control de la aplicación de las leyes laborales, comunicación con la cúpula sindical y los obreros de la fábrica, y defensa y cuidado de los derechos laborales de los trabajadores. En este sentido, las comisiones internas ya estaban integradas a los sindicatos, no eran creaciones de los empleadores, y defendían y representaban los intereses de los trabajadores, aunque no sin dificultades – propiciadas éstas por la patronal y el Estado– (CERUSO y SCHIAVI, 2011).

A partir de 1945, con el surgimiento del peronismo, se inicia un rápido proceso de expansión de estas comisiones internas, las que comienzan a ingresar a lugares de trabajo antes negados. De esta manera se generaliza su reconocimiento y quedan formalmente unidas, de manera orgánica, a los sindicatos únicos por rama de actividad. En este nuevo período, la masificación de la estructura sindical en los espacios de trabajo fue impulsada desde el Estado. Además, a partir de esos años, las funciones de las comisiones comenzaron a extenderse. Según Ceruso y Schiavi, dos son las funciones que ahora se suman a las ya practicadas por los delegados. Una tiene que ver directamente con el control de ciertos factores de la producción, la otra con el desarrollo de una disciplina interna de los trabajadores, propuesta y controlada por la comisión interna – la que muchas veces entraba en contradicción con las iniciativas patronales– (*ibid.*).

El poder que para entonces habían alcanzado las comisiones internas condujo a una serie de quejas de los empresarios argentinos, que veían limitadas sus iniciativas en el nivel del espacio de trabajo, dada la presión cotidiana de los delegados sindicales y los trabajadores. En 1954, la Confederación General Económica (CGE), principal cámara de los empresarios industriales, señalaba:

Las comisiones internas han mostrado repetidamente no comprender cuáles son las precondiciones para una eficiente gestión de las empresas, y su actitud constituye uno de los principales obstáculos que traban la organización racional

de la producción. En forma arrogante se han apropiado arbitrariamente del derecho a aceptar o rechazar las propuestas que hacen las gerencias de las empresas con relación al cambio de métodos, al incremento de la velocidad de las máquinas, a la eliminación de tareas innecesarias (citado en DOYON, 2006, p. 388).

Así, estas comisiones de delegados tuvieron un papel muy importante durante el período de conflictividad laboral que se extendió entre 1946 y 1948. Muchos de los logros alcanzados por la clase trabajadora durante este período fueron posibles como consecuencia tanto de la posición clave tomada por el gobierno peronista, como por la acción cotidiana llevada a cabo por parte de los trabajadores organizados en torno a las comisiones internas en los espacios de trabajo. Estas frecuentes agitaciones en las bases le dieron un fuerte impulso al gobierno, quien reconoció en estos combates el sustento necesario para la puesta en práctica del conjunto de reformas sociales y económicas que lo caracterizó.

### **La Resistencia al golpe**

Luego del derrocamiento del gobierno de Perón en 1955, y la instauración de un régimen militar, las comisiones internas volvieron al protagonismo en representación del movimiento peronista y de los trabajadores en su conjunto. La denominada “Resistencia peronista”, que transcurre entre los años 1955 y 1958, estuvo sostenida y alentada desde el seno mismo de estas comisiones de delegados, en los principales conglomerados urbanos del país (JAMES, 2006). Esta resistencia no tuvo como principal argumento la crítica profunda a las relaciones de producción capitalistas, sino más bien fue una respuesta frente a la pérdida de las condiciones favorables logradas por los trabajadores a lo largo del gobierno peronista, organizándose así, defensivamente, frente a la ola de despidos y represión impulsada por el gobierno de facto. En este sentido, lo que se demandaba era la justicia social basada en la armonía de clases y el respeto mutuo –todos postulados básicos de la ideología peronista– (JAMES, 1981).

Este papel protagónico del sindicalismo de base se debió principalmente al hecho de que

...en vista de la intervención oficial a la estructura formal de los sindicatos, el rol de organizar y expresar su resistencia cayó, por fuerza, sobre las comisiones internas. [...] Es así, pues, que emergen como el organismo primordial de la resistencia de la clase obrera, tanto a los ataques concretos sobre las condiciones de trabajo en las fábricas, como a la ofensiva más general antiperonista instrumentada por el gobierno (JAMES, 1981, p. 339).

De todas maneras, y siguiendo a James (2006), en 1959 las comisiones internas ya se hallaban desmanteladas, a raíz tanto de la represión desatada por el gobierno de Frondizi a través

del Plan CONINTES<sup>4</sup>, como de las prácticas antisindicales de la patronal y el creciente nivel de desempleo<sup>5</sup>.

### **Lo que trajo el Cordobazo**

Luego de una larga etapa de dominación de la acción sindical por parte de las cúpulas dirigenciales –durante casi toda la década de 1960–, el sindicalismo de base regresará al escenario político. Este período se inaugura con el Cordobazo<sup>6</sup>, en principio a partir de la organización de los obreros en las fábricas del interior del país. Nuevamente las comisiones internas toman protagonismo, identificándose en su mayoría con un discurso clasista, con prácticas asamblearias de toma de decisión y con una actitud combativa contra las patronales y los gobiernos dictatoriales de esos años. Otra característica de este sindicalismo clasista de base es su perfil antiburocrático, que consecuentemente confronta con las cúpulas sindicales –consideradas burguesas y a favor de las patronales–. A su vez, estas organizaciones suelen apoyarse en partidos políticos y demás agrupaciones de izquierda (BRENNAN y GORDILLO, 2008; SANTELLA y ANDÚJAR, 2007).

Este fortalecimiento de las bases se llevó a cabo en un contexto de demandas políticas crecientes de las clases populares, impulsadas principalmente –más allá de la pérdida de derechos colectivos e individuales del trabajo– por la proscripción del peronismo y por la continuidad de la actitud represiva de los gobiernos de facto. Con el consecuente desgaste de los gobiernos militares, y el retorno de Perón al poder en 1973, los conflictos de base se trasladaron a la ciudad de Buenos Aires y sus alrededores (TORRE, 2004).

### **De la dictadura a la crisis neoliberal**

La continuidad y la profundización de las protestas laborales y sociales condujeron en 1976 a otro golpe de Estado cívico-militar, que tuvo como uno de sus principales objetivos terminar con el poder que habían alcanzado los trabajadores en fábricas y espacios laborales. La

---

<sup>4</sup> El Plan CONINTES (Conmoción Interna del Estado) fue un plan represivo aplicado en Argentina a partir de 1958.

<sup>5</sup> Esta lectura, y el corte dado al período de “Resistencia peronista”, fue luego relativizada por algunos historiadores. Véase, por ejemplo, el libro *Los compañeros* de Alejandro Schneider (2005), donde no acuerda con una definición tan taxativa al respecto, y apunta a la supervivencia y a la importancia de estas instituciones de base después de 1959.

<sup>6</sup> El “Cordobazo” fue un importante movimiento de protesta obrera y estudiantil ocurrido en Argentina en mayo de 1969, en la ciudad de Córdoba, una de las ciudades industriales más importantes del interior del país. Su consecuencia más inmediata fue la caída del gobierno de facto de Juan Carlos Onganía, y cuatro años después, el regreso del peronismo al poder.

consecuencia de esto fue la desaparición de miles de asalariados, muchos de ellos secuestrados en los propios lugares de trabajo gracias a la complicidad de sus patrones (CELS *et al.*, 2015). El saldo de esta ofensiva antiobrera fue realmente negativo para el conjunto de los asalariados y debilitó especialmente a la organización sindical en el lugar de trabajo (DELICH, 1982; GILLY, 1998).

Una vez restablecida la democracia en 1983, el rol central pasó a las cúpulas sindicales – en su mayoría peronistas– que enfrentaron con dureza al gobierno del partido político rival (la Unión Cívica Radical). Ya en la década de 1990, con el debilitamiento de las bases y con una mayoría de dirigentes sindicales que negociaron compensaciones para sus sindicatos (ETCHEMENDY, 2001), los sucesivos gobiernos lograron imponer una serie de políticas que terminaron por desvanecer las posibilidades de una reorganización de los trabajadores a nivel del lugar de trabajo. Se trató de un conjunto de medidas neoliberales que comenzaron con el último gobierno militar y que tuvieron como consecuencia una creciente precarización contractual, una individualización de las relaciones laborales, un aumento significativo del desempleo, la implementación de cláusulas de polivalencia en los contratos de trabajo, entre otras cuestiones (BASUALDO, 2010; DROLAS, DELFINI y MONTES CATÓ, 2012). Sin embargo, esta ofensiva sobre los trabajadores tuvo un punto de inflexión con la crisis económica y social del modelo neoliberal en los años 2001-2002.

## **UN CONTEXTO ECONÓMICO Y POLÍTICO FAVORABLE: LOS AÑOS 2000**

A partir del año 2003 nos encontramos con un contexto significativamente diferente a aquel que dominó durante la década de 1990. La recuperación económica y el cambio de signo político acontecidos luego de la crisis, brindó un marco distinto para el conjunto de las organizaciones de trabajadores. El nuevo panorama condujo a las entidades gremiales a dejar de lado la actitud defensiva, y a sostener, por el contrario, propuestas para el avance y la mejoría de las condiciones laborales.

El inicio de la administración Kirchner coincidió con el fin de una etapa de recesión económica –entre los años 1998 y 2002– y el comienzo de una recuperación. Entre octubre de 2001 y octubre de 2002, el salario real había caído un 34% producto de la devaluación del peso y la inflación (LOZANO, 2008). También la devaluación provocó un derrumbe del PBI del 16%, y en 2002 la desocupación llegó al 21%. Habrá que esperar hasta el cuarto trimestre del año 2006 para recuperar el nivel previo al desplome de la moneda nacional (CEPAL, 2007). Sin embargo, este brusco giro devaluacionista posibilitó un cambio en el modelo económico del país.

Así, en provecho del nuevo valor del peso, se inició una marcada política de exportación de productos del sector agroindustrial, lo que condujo a un crecimiento económico sostenido. Entre 2003 y 2007 el PBI alcanzó un desarrollo anual de alrededor del 9%. Esto permitió promocionar la actividad productiva del país dirigida al mercado interno –que tuvo un crecimiento significativo–. Al mismo tiempo este crecimiento tuvo sus consecuencias en la disminución de la tasa de desocupación –que pasó de un 17,3% en el año 2003 a un 8,5% en 2007– (CEPAL, 2007; LENGUITA y VARELA, 2010).

Esta relación positiva entre crecimiento económico, creación de empleo y disminución de la desocupación contrasta con lo sucedido entre 1991-1994, cuando a pesar de un crecimiento acumulado del PBI cercano al 35%, la desocupación se duplicó, causando la perplejidad de los analistas de la época (GHIGLIANI y SCHNEIDER, 2010, p. 3-4).

A su vez, en este período el Estado retomó la incumbencia en cuestiones sociales y económicas que habían sido dejadas de lado en la década anterior, lo que condujo al incremento del gasto público y, en este sentido, al aumento en la cantidad de empleados estatales, tanto en el ámbito de la administración general como en el de la salud, la educación y la acción social. Esta política de crecimiento económico, alta tasa de empleo y gasto público ocasionó a partir del año 2007 un ciclo inflacionario sostenido, hecho que desde entonces promueve fuertemente una puja distributiva entre los diferentes sectores de la economía. Estas luchas fueron visiblemente alentadas desde el gobierno, posibilitando al actor sindical el avance en la recuperación de derechos laborales perdidos en la década anterior.

De este modo en 2003 comienza una nueva etapa política y económica y se abre otro ciclo de conflictos laborales dinamizados nuevamente por los trabajadores de base y las comisiones internas<sup>7</sup>, después de décadas de repliegue y aislamiento. En esta nueva etapa se produce un debilitamiento paulatino de las organizaciones de desocupados y demás movimientos que habían protagonizado las protestas sociales a fines de la década anterior. Es dentro del primer período del ciclo de relaciones laborales del kirchnerismo, aquel que va de 2004 a 2006, donde se llevan a cabo los más significativos conflictos liderados por las instituciones sindicales de base (LENGUITA y VARELA, 2010). Así, en los años 2000 resurge el protagonismo gremial y político de las comisiones internas presentes en los espacios de trabajo.

## **RETORNO A LA ACCIÓN Y POLITIZACIÓN DE LAS BASES SINDICALES**

---

<sup>7</sup> Hay que agregar que, con la recuperación económica, las negociaciones cupulares también asumen protagonismo en el marco de la conflictividad obrera, pero especialmente a partir de 2007 (ETCHEMENDY, 2013).

A partir de 2003 vuelve el trabajo a las fábricas, y la mayor presencia del Estado en el plano social conlleva un aumento considerable del número de empleados públicos. La baja en la tasa de desocupación a partir de ese año y el consecuente debilitamiento del mecanismo disciplinador del desempleo masivo, sumado al guiño del gobierno para el avance reivindicativo y la cuasi ausencia de represión física frente a las acciones directas de los trabajadores, tuvo como consecuencia una avanzada obrera de base que no tenía lugar desde los años 1970.

Para analizar este proceso en concreto presentaremos dos casos de organización y politización obrera en el lugar de trabajo, que corresponden a la etapa de auge del sindicalismo de base, entre los años 2004 y 2006. Por un lado nos referimos al que quizá sea el caso más resonante y modelo para delegados de otras fábricas y reparticiones: la acción desarrollada en 2004 por los trabajadores del subterráneo de Buenos Aires, en el marco de una empresa concesionaria privada. Por otro lado, y en cuanto al ámbito estatal, daremos cuenta de las características que tomó en 2005 el desarrollo huelguístico llevado a cabo en uno de los hospitales públicos más importantes de la Argentina, donde la lucha gremial alcanzó un punto de politización impensado en el momento de origen del conflicto.

### **Organización sindical y doble ofensiva: los delegados del subterráneo**

Los delegados del subterráneo de Buenos Aires, que encabezaron uno de los conflictos laborales más resonantes de los años 2000, comenzaron a organizarse en la segunda mitad de la década de 1990 de manera clandestina, escondiéndose tanto de la empresa privada concesionaria del servicio, que regía a través de un orden disciplinario estricto, como del sindicato nacional del sector transporte –la Unión Tranviarios Automotor (UTA)–, que solía negociar con la empresa sin consultar a sus bases.

La organización de los trabajadores por fuera del sindicato fue impulsada por un grupo de activistas de partidos de izquierda junto con delegados independientes no alineados a la UTA. La táctica de este grupo, frente a una realidad adversa, fue ir ganando terreno al interior de la comisión interna, obteniendo lugares en las listas electorales de delegados. A pesar de que a fines de los años 1990 no contaban con una mayoría, tuvieron varios logros en un contexto de resistencia, principalmente los relativos a la reincorporación de trabajadores despedidos. Así, las medidas de acción sorpresivas, fundamentalmente las huelgas, tuvieron una gran efectividad. De todas maneras, en ese marco la UTA y la empresa Metrovías firmaron un convenio colectivo que incluía cláusulas flexibilizadoras relativas a la polivalencia funcional y a la extensión de la



jornada laboral, a lo que hay que sumar un incremento en la persecución e instigación a los principales activistas, tanto por parte de la empresa como por la dirigencia sindical.

Ya en el año 2000, con el logro de una pequeña mayoría opositora a la UTA, la comisión interna de delegados inicia una etapa de ofensiva política y gremial, luego de años de resistencia. Empieza así una campaña para restablecer la jornada laboral de seis horas, que luego tomaría un alcance inesperado. La justificación del pedido tenía que ver con el carácter insalubre del trabajo en el subterráneo, que así había sido declarado en varias oportunidades desde 1946. En el año 1994, con la privatización del servicio, la jornada se alargó de seis a ocho horas diarias.

Como señala Patricia Ventríci, de cara a esta antigua reivindicación los delegados autodenominados “antiburocráticos” tuvieron una doble estrategia: hacia el interior del lugar de trabajo la campaña asumió el discurso de la insalubridad y de sus consecuencias en los trabajadores, y hacia la opinión pública sostuvieron que se trataba de una forma de generar más empleo en un contexto nacional de elevada desocupación. Esta demanda se materializó a través de “acciones legales (cartas documento), firma de petitorios, conferencias de prensa, movilizaciones callejeras, escraches a instituciones del gobierno y huelgas” (VENTRICI, 2009, p. 321).

La lucha por las seis horas duró más de tres años, y el contexto político de surgimiento del kirchnerismo resultó auspicioso. La asunción de Néstor Kirchner como Presidente en mayo de 2003, con un bajo nivel de popularidad, lo condujo a la necesidad de incorporar al diálogo a diversos sectores de la población, con el fin de evitar conflictos luego de años de crisis. Así, el gobierno brindó un escenario propicio para el avance reivindicativo de los delegados y de otros trabajadores. En este sentido, en septiembre de 2003 se lograron las seis horas, pero sólo para los sectores de túneles y talleres. El conflicto se extendió y siguió con una de las huelgas más relevantes de la década, en abril de 2004:

La huelga duró cuatro días y se trató de un paro activo, que incluyó la toma y permanencia en el lugar de trabajo durante todo el tiempo que se extendió la medida de fuerza. La llegada masiva de telegramas de despido después de unas horas de iniciada la huelga y las amenazas de desalojo radicalizaron las decisiones, e instalaron una disputa a todo o nada, en función de la cual se resolvió la toma de las cabeceras de las líneas para garantizar la efectividad de la protesta. Después de 80 horas de paralización del servicio, en la que fuera la huelga más larga de la historia del subte, se logra un acuerdo a favor de los reclamos planteados por el CD [Cuerpo de Delegados]. Los despedidos son reincorporados, se entabla el compromiso de no instalar más máquinas expendedoras y se decreta la reducción horaria a seis horas para todos los sectores (VENTRICI, 2009, p. 323).

A su vez, esta ofensiva que contó con el apoyo de organizaciones políticas y sociales de distinto tipo, no concluyó allí. Esta articulación con estudiantes, partidos políticos y otros sindicatos, dio lugar al “Movimiento Nacional por las Seis Horas”, que se propuso nacionalizar la discusión sobre la necesidad de reducción de la jornada laboral. Sin embargo, a pesar de un arranque concertado, luego esta acción se debilitó a partir de diferencias y divisiones internas.

La organización conseguida fue tal que restó terreno a aquellos delegados que aun respondían a la cúpula sindical. En los hechos, la comisión interna asumió el papel de un sindicato en sí mismo desde el cual se discutía y resolvía lo relativo a los trabajadores del subterráneo. En 2004, el 72% de los votos en elecciones de comisión interna fueron a los delegados “antiburocráticos”, y en 2006 esta cifra llegó al 90%. Este dominio interno, junto con la resonante victoria que supuso la obtención de las seis horas para todos los trabajadores de la empresa, sumado al apoyo y reconocimiento de varias organizaciones sociales y políticas, produjo un cambio evidente en la correlación de fuerzas dentro del espacio de trabajo.

Como primer paso, se desterró el despido como elemento disciplinador, luego se detuvo el intento de reestructurar la organización del trabajo por medio de la flexibilización de ciertos puestos, se avanzó sobre la reducción de la jornada y posteriormente sobre la incorporación a la planta estable de la empresa de los trabajadores de empresas tercerizadas que operaban en el ámbito del subte (limpieza, seguridad, administración). Paralelamente se consiguieron, además, importantísimos aumentos salariales, muy por encima del promedio estipulado en términos generales a nivel nacional (VENTRICI, 2009, p. 326).

Hoy en día varias entidades sindicales de base destacan esta experiencia de los trabajadores del metro y la toman como una referencia para la construcción colectiva, la obtención de reivindicaciones y la consolidación de la organización interna, en un marco –no idílico– de democracia sindical con toma de decisiones en asamblea y apoyo de las bases obreras. Desde 2008 esta comisión interna ha logrado el estatuto de sindicato, desprendiéndose de la UTA y continuando un proceso organizativo basado en el activismo y en la participación de los trabajadores.

### **Más allá del hospital: la lucha política de ATE-Garrahan**

En el año 2002 la lista roja gana las elecciones de delegados de la Asociación Trabajadores del Estado (ATE) en el Hospital Garrahan de Buenos Aires, nosocomio pediátrico y público de referencia nacional. Esta lista estaba integrada por militantes de partidos de izquierda, en su mayoría trotskistas, y delegados independientes. Al poco tiempo de asumir su

dirección, la comisión interna toma dinamismo y comienza a realizar demandas concretas a las autoridades del hospital, acompañadas por medidas de acción directa (paros, acampes, escraches, etc.).

El desarrollo de medidas de fuerza en un hospital de pediatría supone una decisión con implicancias significativas, tanto al interior del mismo como en la comunidad, dado lo sensible de los casos que allí se tratan. Así, las autoridades del nosocomio son poco receptivas a estas iniciativas, por lo que la relación de esta comisión interna con la administración fue desde entonces tensa.

Con respecto al vínculo con la cúpula del sindicato, tampoco fue bueno. La dirigencia sindical era tildada de “burocrática”, considerada como un actor que intenta sortear los conflictos de clase más que enfrentarlos, y así “contener las acciones y reacciones genuinas de los trabajadores”.

En esos años el malestar del personal era permanente. Las condiciones salariales, luego de la devaluación del peso en enero de 2002, eran consideradas como inaceptables por una cantidad numerosa de trabajadores del establecimiento, que contaba por entonces con cerca de 2.500 empleados. A esto se suma el descuento del 13% del sueldo que fue realizado al personal estatal en el marco de la crisis fiscal del año 2001. En estas condiciones, en 2004 comienzan a haber asambleas multitudinarias de trabajadores de aproximadamente 350 personas. La pérdida de poder adquisitivo que causó la devaluación, sumada a la falta de aumento salarial desde hacía 12 años, ocasionó una fuerte reacción obrera. A su vez, los otros dos sindicatos presentes en el hospital se unieron a ATE para llevar a cabo esta y otras demandas (DUHALDE, 2012).

Con este contexto se llegó a comienzos del año 2005, con asambleas de hasta 600 trabajadores. Esto abrió el camino para el desarrollo del mayor proceso huelguístico de la historia del hospital, inaugurado en 1987. Su carácter mediático y su repercusión a nivel nacional hicieron de este conflicto uno de los más resonantes de la década pasada.

Entre marzo y abril de 2005 se desarrolló la primera etapa de esta huelga. Allí se exigió un incremento del 70% del salario y un aumento del 2% por año de antigüedad. El método principal de presión fue el de paros progresivos, comenzando por 24 horas y siguiendo por 48, 72, 96 horas. Así, a principios de abril aceptaron una suma fija por única vez que representó hasta un 30% de aumento para las categorías más bajas. No satisfechos con esto, el paro continuó y luego de dos semanas alcanzaron un aumento permanente al básico del 10% (DUHALDE, 2012).

La huelga fue considerada exitosa, los trabajadores se plegaron en cantidad, pero los delegados preveían represalias por parte del Consejo de Administración del Hospital. Para evitar

esta contraofensiva la comisión interna logró constituir un Comité de Apoyo Externo, conformado por partidos políticos, otras comisiones internas y sindicatos, y federaciones de estudiantes que apoyaban las medidas llevadas a cabo. A su vez, a la dirigencia del sindicato sólo se la admitía en las asambleas como un trabajador más, con el mismo tiempo de exposición.

Terminada esta primera etapa de la huelga, el Ministerio de Trabajo abrió por primera vez una mesa paritaria exclusiva para el hospital. Sin embargo, en medio del diálogo y las negociaciones, a fines de junio volvieron los paros encabezados por la comisión interna de ATE. Fue en este contexto de huelga con reuniones paritarias que el Ministro de Salud Ginés González García, y debido a la continuación de las acciones directas, expresó: “El Hospital tiene un grupo salvaje de delincuentes sanitarios que hacen terrorismo tomando como rehenes a los chicos y que realmente tienen cansada a toda la sociedad<sup>8</sup>”. Luego el Presidente Néstor Kirchner, haciendo referencia implícita al conflicto en el hospital, pidió a los que exigían mejoras en sus salarios “no tirar de la sogá más de lo que se puede<sup>9</sup>”, y también señaló la necesidad de intervención de la Justicia en ese tipo de conflictos.

De hecho, a los pocos días hubo un intento de militarización del hospital, que fue desactivado a partir de la rápida reacción del Comité de Ayuda Externo que logró que las fuerzas de seguridad permanecieran en las afueras del hospital. Para ese entonces el conflicto y su desarrollo habían llegado a todo el país a través de los medios de comunicación, lo que significaba una posibilidad de réplica en distintas provincias. Así la huelga dejaba de ser solamente la expresión de la lucha gremial del personal y mostraba también cierta apuesta política de los delegados (DUHALDE, 2012).

Como dijimos, a fines de junio comenzó la segunda etapa de la huelga, con las mismas características de paros progresivos. Frente a esto, el 1 de agosto las autoridades del hospital ofrecieron otro aumento salarial, esta vez del 20%. Los otros sindicatos aceptaron la oferta, pero la comisión interna de ATE la rechazó. Así se prolongaron las medidas de acción, y para solventar los descuentos realizados por los días de paro, el Comité de Ayuda Externo logró conformar un fondo de huelga. Sin embargo, el desgaste de tantos meses no les permitió seguir avanzando. Para el 20 de agosto el conflicto llevaba ya 27 días de paro efectivo. Finalmente acordaron ese 20%, junto con el ingreso de nuevo personal, especialmente en el sector enfermería, y mejoras en la infraestructura hospitalaria.

Esta ofensiva de la comisión interna tenía también objetivos políticos.

---

<sup>8</sup> Diario Clarín, “Fuego cruzado por el conflicto en el Garrahan”, 28 de julio de 2005.

<sup>9</sup> Diario Clarín, “En Merlo, Kirchner pidió un límite al reclamo salarial”, 17 de agosto de 2005.

Mientras el conjunto del personal que participaba de las populosas asambleas sostenía metas de tipo reivindicativas e interpelaba principalmente a las autoridades del hospital, los dirigentes de esta huelga cargaban también con otra clase de objetivos que se dirigían a la cúpula sindical y al gobierno nacional. [...] Más allá de los que compartían con el conjunto de los trabajadores, los principales objetivos de los líderes, según ellos, eran dos (DUHALDE, 2012, p. 139-140).

Según uno de los principales delegados, uno de estos objetivos tenía que ver con la “construcción de una corriente interna de trabajadores estatales para intentar competir con las cúpulas sindicales”, y el otro con “contribuir a derrotar las políticas del Estado nacional”.

La nacionalización del conflicto del Garrahan a través de los medios de comunicación, las expresiones vertidas por el Ministro de Salud y por el Presidente de la Nación, el apoyo en la calle de estudiantes y trabajadores, hicieron que estos objetivos políticos llegaran a tomar gran relevancia con el correr de los meses.

El resultado de este proceso fue la construcción de una organización colectiva de envergadura y, como sucedió en el subterráneo, el afianzamiento de alianzas con entidades políticas y sociales por fuera del espacio de trabajo. Este caso nos muestra cómo también en el sector público el lugar de trabajo puede transformarse, más allá de las cúpulas sindicales, en un ámbito de intercambio colectivo para el avance gremial y político de los trabajadores y delegados.

## **LAS FUENTES DE PODER DE LAS ENTIDADES SINDICALES DE BASE**

Ahora bien, ¿cuáles son las fuentes de poder de estas organizaciones de base? Si tenemos en cuenta las características de estos casos, pero también lo sucedido con el sindicalismo de base en décadas anteriores, llegamos a la conclusión de que la fortaleza histórica de estas instancias organizativas está relacionada con algunos elementos en particular.

### **El *locus* de la organización**

Siguiendo a Adolfo Gilly (1998) podemos decir que una de las fuentes principales del poder que poseen las comisiones internas de delegados tiene que ver con el *locus* de la organización, o sea, con el lugar mismo donde se materializa la asociación de los trabajadores. Se trata del espacio de la producción o de la administración. La presencia de una estructura sindical en el lugar de trabajo trajo como consecuencia la posibilidad, no sólo de velar por los derechos individuales y colectivos de los trabajadores –contemplados en los convenios

colectivos de trabajo—, sino la posibilidad efectiva de controlar e imponer las condiciones de producción y administración. En el caso de los delegados del subterráneo, el desarrollo de una organización cada vez más extendida, junto al mayor compromiso de los trabajadores, condujo paulatinamente a la posibilidad de exigir distintas condiciones para la prestación del servicio. Fueron ejemplo de esto el rechazo a la instalación de máquinas expendedoras de boletos, la disminución de la jornada laboral y el aumento salarial, la marcha atrás con la política de despidos de la empresa, la obtención de ropa y de útiles y herramientas específicas para el normal desarrollo del trabajo, etc.

El hecho de conformar una organización sindical en el mismo lugar en el que se trabaja, y que ésta esté legitimada y avalada por el Estado a través de su legislación, brinda a los trabajadores la posibilidad de contrarrestar la ya de por sí asimétrica relación laboral entre el personal y el empresario o autoridad. Estas comisiones internas de delegados suelen disponer, tanto en el sector privado como en el público, de locales gremiales permanentes para la reunión de los trabajadores, verdaderos espacios políticos ubicados “en el núcleo de la dominación celular” (GILLY, 1998, p. 198).

### **La autonomía relativa**

Otro elemento a tener en cuenta a la hora de examinar la fortaleza de estas entidades de base, es la autonomía relativa de las comisiones internas con relación tanto a la cúpula sindical a la que pertenece formalmente, como a la patronal y también al gobierno de turno: en definitiva, autonomía con relación al sistema corporativo de resolución de los conflictos laborales. Más allá de que en varios sindicatos es común observar delegados que responden permanentemente a los requerimientos de las cúpulas, la disposición misma de esta organización (su *locus*, como decíamos) y la legislación que la avala, permiten que las comisiones internas desarrollen una autonomía relativa (MONTES CATÓ, 2014).

Los delegados están habilitados para llamar a asambleas de trabajadores, poseen fueros sindicales que impiden despedirlos, y también pueden recurrir a licencias en el trabajo para el desarrollo de tareas relativas a la organización y la acción gremial. Las elecciones de delegados suelen realizarse cada dos años. El personal afiliado al sindicato, en determinada fábrica o repartición, elige la lista de compañeros de trabajo que se proponen dirigir la comisión interna y representarlos. Si bien las cúpulas dirigenciales pueden tratar de intervenir por medios indirectos en las votaciones, la realidad es que el voto es de carácter directo y secreto.

En el caso de ATE-Garrahan, la lista roja ganó las elecciones del año 2002 –y las que siguieron luego– gracias al desarrollo de una serie de alianzas que le permitió aislar al grupo de empleados del hospital que respondía a la cúpula sindical. Esta victoria amplió considerablemente el campo de acción autónoma de estos nuevos delegados, decidiendo ellos mismos, y a través de asambleas de trabajadores, todas las medidas relativas al personal del hospital. De hecho, los dirigentes de la sede sindical, como mencionamos, sólo podían participar de las asambleas con los mismos derechos que cualquier trabajador. Esta autonomía también se evidenció en los momentos de toma de decisión de las acciones a llevar a cabo, algunas realmente duras, como la usurpación por la fuerza del Consejo de Administración del hospital, que en los hechos bloqueaba la salida de las autoridades de una oficina contigua; acciones que la cúpula de ATE intentaba por todos los medios limitar pero que efectivamente no logró controlar.

Las comisiones internas, a su vez, poseen una gran autonomía con relación al Estado y sus gobiernos, ya que ellas no tienen grandes compromisos establecidos con estas instituciones. No es así para el caso de las cúpulas sindicales, que en términos institucionales están involucradas en diferentes instancias de diálogo y en términos económicos dependen parcialmente del Estado: nos referimos tanto a la participación en negociaciones paritarias como a la administración de las Obras Sociales<sup>10</sup>, entre otros ejemplos. En este sentido, el Estado posee más herramientas para controlar a las cúpulas que para controlar a las bases. Juan Carlos Torre hace alusión a esta diferencia:

Los sindicatos y la CGT no siempre lograron sustraerse a las imposiciones de la política gubernamental; en cambio, las comisiones internas garantizaron a las bases obreras una presencia permanente en el ámbito de trabajo y condicionaron severamente el ejercicio de las funciones de la gerencia (TORRE, 2004, p. 70).

De esta manera son entendibles los múltiples ataques que las comisiones internas “rebeldes” sufrieron desde su surgimiento en la década de 1930, tanto de parte de los patrones como del Estado y de las cúpulas sindicales. Sin embargo, la eliminación total de esta instancia sindical en el lugar de trabajo nunca fue un objetivo de estos actores. Esto se debe a que las comisiones internas garantizan cierto orden gremial en las empresas y reparticiones, lo que permite el desarrollo relativamente armónico de la indispensable relación entre trabajadores y empresarios y entre administradores y servidores públicos. No obstante, en varias oportunidades intentaron limitar las funciones de los delegados. El ataque más violento fue el desplegado durante la última dictadura cívico-militar, donde se calcula que aproximadamente la mitad de los

---

<sup>10</sup> El Estado retiene los aportes monetarios patronales que luego, por ley, debe enviar a los sindicatos para que ellos administren el sistema de prestación de servicios de salud a los asalariados denominado “Obra Social”.

detenidos-desaparecidos eran trabajadores industriales (GILLY, 1998). También pudimos observar las represalias, acusaciones y despidos que hace sólo unos años realizaban las patronales en el subterráneo de Buenos Aires y en el Hospital Garrahan.

### **El vínculo directo, cotidiano y permanente con los trabajadores**

Un componente más, que entendemos influye en la fortaleza que desarrollan estas organizaciones en el espacio de trabajo, tiene que ver con el vínculo directo, cotidiano y permanente entre los delegados y el resto de los trabajadores de la empresa o repartición. Sin duda, esto tiene nuevamente relación con el *locus* de esta organización sindical, pero adquiere en sí mismo una relevancia que amerita su examen por separado.

Nos referimos específicamente a la posibilidad que tienen los delegados sindicales de observar personalmente y de entender lo que los compañeros padecen y exigen. Así, las acciones de los delegados suelen corresponderse con lo demandado por los trabajadores. También esta cercanía permite el seguimiento de los problemas concretos, que pueden tener que ver con la insuficiencia de materiales o insumos, el trato con las autoridades, o situaciones relativas a las condiciones edilicias. Las recorridas por los diferentes sectores y la realización de asambleas son clave, no sólo para obtener información sobre la situación del personal representado, sino también para afianzar los lazos de pertenencia y consolidar la unidad (DUHALDE, 2012).

Este seguimiento de los intereses del personal por parte de las comisiones internas es otro elemento explicativo del poder que éstas han desarrollado a lo largo de décadas y que aún perdura. Esta característica de acercamiento diario también permite el crecimiento de la adhesión de los trabajadores al sindicato. En este sentido, se trata de una práctica que fortalece a las comisiones internas, al generar mayor unidad y capacidad de movilización obrera, y de la que también dependen económicamente las cúpulas sindicales a través de la recaudación de las cuotas de afiliación. La tasa de sindicalización en Argentina ha sido históricamente alta, debido entre otros factores a la presencia del sindicato en el lugar de trabajo<sup>11</sup>.

Tanto en ATE-Garrahan como en el subterráneo nos encontramos con delegados que se encargan del recorrido diario o semanal por distintas secciones de trabajo. También realizan asambleas por sector y, más espaciadamente, asambleas generales, donde no sólo se informa lo actuado por la comisión interna sino que se ponen en debate problemáticas políticas y gremiales

---

<sup>11</sup> En los años 2000 esta tasa se estableció en torno al 37% para el sector privado (SENÉN GONZÁLEZ, TRAJTEMBERG y MEDWID, 2010). En el sector público el porcentaje suele ser históricamente mayor.



de los trabajadores y se resuelven medidas de acción. Estas asambleas funcionan como lugares de expresión de los asalariados.

### **La tradición de clase en el lugar de trabajo**

Finalmente, una fuente de poder importante que contribuye a la solidez del sindicalismo de base y a su efectividad, tiene que ver con la larga tradición de organización y acción en el lugar de trabajo, que se remonta a los orígenes del movimiento obrero y sindical en Argentina, entre fines del siglo XIX y la década de 1920. Esta tradición de formas de organización, apoyadas principalmente en la asamblea como órgano decisorio y en la elección de representantes delegados, junto con cierto repertorio de medidas de acción directa –como la huelga, el trabajo a desgano y a reglamento, la ocupación de fábricas y el sabotaje–, comienza con anterioridad al surgimiento de las comisiones internas. Se trata de prácticas que tienen sus orígenes en los talleres de comienzos del siglo XX y que perduran en el accionar de la clase trabajadora del siglo XXI.

No se trata por lo tanto de tradiciones políticas –peronista, trotskista, socialista, comunista– sino de la tradición de una clase que a lo largo de décadas se ha enfrentado con situaciones comunes derivadas de la relación de explotación y dominación que tiene lugar en el espacio de trabajo. A estos problemas ha respondido con un determinado repertorio de acciones que evidentemente ha ido aggiornándose pero que deja entrever una continuidad en la práctica y en los valores que la sustentan.

La transmisión generacional de estas prácticas a menudo es difícil de rastrear, pero a pesar de los períodos antiobreros sus saberes colectivos se han mantenido y se actualizan. Pervive una tradición de la clase trabajadora, que ha servido y sirve tanto para resistir como para avanzar en la consecución de nuevas demandas y derechos.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

El sindicalismo argentino en su desarrollo a lo largo de décadas presenta características que lo diferencian del sindicalismo desarrollado en el resto de Latinoamérica, especialmente la presencia permanente de los sindicatos en los espacios de trabajo y fundamentalmente la intensidad de las prácticas gremiales y políticas que allí desarrollan.

Esta particularidad del sindicalismo en Argentina tiene como consecuencia un gran dinamismo de las relaciones laborales y una generalización de la acción sindical en distintas

esferas –productivas y gubernamentales–. Esta presencia sindical, y la capilarización que la caracteriza, han conducido a este actor gremial a jugar un papel central en la historia de este país desde inicios del siglo XX.

Este protagonismo de las comisiones internas suele tener su auge en etapas donde rigen pactos de gobernabilidad entre dirigencias gremiales y funcionarios de turno, que son entendidos como perjudiciales para la clase obrera. Así, los delegados actúan como depositarios de la representación genuina de los trabajadores. En este sentido, su doble función simultánea –como representantes sindicales y como empleados– los conduce a reacciones directas frente a situaciones de desventaja para el trabajador, especialmente en momentos donde las cúpulas asumen posiciones tendientes a la concesión o a la negociación a la baja.

La recuperación de esta tradición de lucha a nivel de base ha sido importante a partir del año 2003, como forma de contrarrestar las políticas laborales neoliberales que condujeron a la clase trabajadora a la flexibilización y a la precarización laboral. A su vez, este proceso de organización sindical a nivel del espacio de trabajo, y la fuerza que adquirió en los años 2000, condujo a que los objetivos de los delegados y trabajadores sobrepasen en varias ocasiones el terreno gremial y se aproximen a la esfera política –tanto sindical como estatal–, desarrollando alianzas y avanzando paulatinamente, sin perder de vista el centro de su poder real: el lugar de trabajo.

Así, la estructura sindical en el espacio de trabajo sirve como lugar de encuentro y politización de los trabajadores, a partir de los debates que comúnmente tienen lugar en el marco de reuniones y asambleas. Cierta concientización sobre la importancia de la organización obrera, tiene allí su origen y su materialización.

## Referencias

- BASUALDO, Victoria. Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: 1943-2007. In: SCHORR, Martín; BASUALDO, Victoria; AZPIAZU, Daniel. *La industria y el sindicalismo de base en la Argentina*. Buenos Aires: Atuel, 2010.
- BRENNAN, James; GORDILLO, Mónica. *Córdoba rebelde. El Cordobazo, el clasismo y la movilización social*. La Plata: De la Campana, 2008.
- CELS *et al.*. *Responsabilidad empresarial en delitos de lesa humanidad. Represión a trabajadores durante el terrorismo de Estado*. Buenos Aires: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, 2015 (2 Tomos).
- CEPAL. *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2006*. Santiago de Chile: CEPAL-Naciones Unidas, 2007.
- CERUSO, Diego; SCHIAVI, Marcos. La organización obrera de base en una época en transición: las comisiones internas en los orígenes del peronismo (1936 – 1947). El caso de los textiles y los metalúrgicos. *Ciclos en la historia, la economía y la sociedad*, n. 39-40, 2011, p. 51-68.
- DELICH, Francisco. Después del diluvio, la clase obrera. In: ROUQUIÉ, Alain (Org.). *Argentina, hoy*. México: Siglo XXI, 1982.
- DOYON, Louise. *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista, 1943-1955*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2006.
- DROLAS, Ana; DELFINI, Marcelo; MONTES CATÓ, Juan. Procesos de flexibilización de las relaciones laborales y la negociación colectiva en Argentina. Continuidades y rupturas desde la implementación del programa neoliberal. *Si Somos Americanos*, vol. XII, n. 2, 2012, p. 85-108.
- DUHALDE, Santiago. Las potencialidades políticas de lo gremial y sus límites. Un caso de sindicalismo clasista, ATE-Garrahan 2003-2010. *Sociohistórica*, n. 30, 2012, p. 121-145.
- ETCHEMENDY, Sebastián. Construir coaliciones reformistas: la política de las compensaciones en el camino argentino hacia la liberalización económica. *Desarrollo Económico*, vol. 40, n. 160, 2001, p. 675-706.
- ETCHEMENDY, Sebastián. La “doble alianza” gobierno-sindicatos en el kirchnerismo (2003-2012). Orígenes, evidencia y perspectivas. In: ACUÑA, Carlos (Org.). *¿Cuánto importan las instituciones?*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2013.
- GHIGLIANI, Pablo; SCHNEIDER, Alejandro. Dinámica social y protesta laboral en el área metropolitana de Buenos Aires y el Gran La Plata durante la presidencia de Néstor Kirchner (2003-2007). In: *Actas del I Seminário Internacional de História do Trabalho*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2010.
- GILLY, Adolfo. La anomalía argentina (Estado, corporaciones y trabajadores). In: GONZÁLES CASANOVA, Pablo (Org.). *El Estado en América Latina. Teoría y práctica*. México: Siglo XXI, 1998.
- JAMES, Daniel. Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina. *Desarrollo Económico*, vol. 21, n. 83, 1981, p. 321-349.

JAMES, Daniel. *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2006.

LENGUITA, Paula; VARELA, Paula. Una reflexión sobre el rol de las comisiones internas en el sindicalismo argentino. In: FIGARI, Claudia; LENGUITA, Paula; MONTES CATÓ, Juan (Org.). *El movimiento obrero en disputa. La organización colectiva de los trabajadores, su lucha y resistencia en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires: Ediciones CICCUS, 2010.

LOZANO, Claudio. *Una mirada sobre la coyuntura económica y social*. Buenos Aires: IEFEE, 2008.

MONTES CATÓ, Juan. Los comités de fábrica en Brasil y Argentina: trayectoria y recomposición del sindicalismo de base. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, n. 31, 2014, p. 229-254.

SANTELLA, Agustín; ANDÚJAR, Andrea. *El Perón de la fábrica éramos nosotros. Las luchas metalúrgicas de Villa Constitución 1970-1976*. Buenos Aires: Desde el Subte, 2007.

SCHNEIDER, Alejandro. *Los compañeros: trabajadores, izquierda y peronismo (1955-1973)*. Buenos Aires: Imago Mundi, 2005.

SENÉN GONZÁLEZ, Cecilia; TRAJTEMBERG, David; MEDWID, Bárbara. Tendencias actuales de la afiliación sindical en Argentina: evidencias de una encuesta a empresas. *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 65, n. 1, 2010, p. 30-51.

TORRE, Juan Carlos. *El gigante invertebrado. Los sindicatos en el gobierno, Argentina 1973-1976*. Buenos Aires: Siglo XXI, 2004.

VENTRICI, Patricia. La construcción de la representación gremial y la resistencia en el espacio de trabajo: la trayectoria político-organizativa del cuerpo de delegados del subterráneo de Buenos Aires. In: FIGARI, Claudia; ALVES, Giovanni (Org.). *La precarización del trabajo en América Latina. Perspectivas del capitalismo global*. San Pablo: Praxis, 2009.

-----  
Recebido em 16-02-2017;  
Revisado em 28-11-2017;  
Publicação em 04-05-2018.